

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LA
CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

SA NATURE ET SON ÉVOLUTION HISTORIQUE

LOI DU 25 MARS 1919

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le samedi 6 décembre 1919, à 1 heure 1/2

PAR

Henri CREPIN

Président : M. WAHL, professeur
Suffragants { M. SOUCHON, professeur
 { M. RIST, professeur.

PARIS

JOUVE & C^{ie}, ÉDITEURS

15, RUE RACINE, VI^e

1919

Thèse
Paris
1919.

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT



Digitized by the Internet Archive
in 2026

83776.

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LA
CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

SA NATURE ET SON ÉVOLUTION HISTORIQUE

LOI DU 25 MARS 1919

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le samedi 6 décembre 1919, à 1 heure 1/2

PAR

Henri CREPIN



Président : M. WAHL, *professeur*
Suffragants { M. SOUCHON, *professeur*
 { M. RIST, *professeur*.

PARIS
JOUVE & C^o, ÉDITEURS
15, RUE RACINE, VI^e

1919

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses: ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

LOI

Relative aux conventions collectives de travail du
25 mars 1919 (*J. off.*, 28 mars).

Article premier. — Le titre II du livre I^{er} du Code du travail et de la prévoyance sociale est complété par le chapitre suivant :

CHAPITRE V. — DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

SECTION I. — *De la nature et de la validité de la convention.*

Art. 31. — La convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions du travail, conclu entre, d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés et, d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur.

Elle détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie et, notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe que les personnes liées par la convention passent, soit entre elles, soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de ladite convention.

Art. 31 a. — S'il n'y a clause contraire, les personnes liées par la convention collective de travail sont tenues d'observer les conditions de travail convenues dans leurs rapports avec les tiers.

Art. 31 b. — Les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement peuvent contracter au nom de la collectivité, en vertu :

Soit des stipulations statutaires de ce groupement ;

Soit d'une délibération spéciale de ce groupement ;

Soit des mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents à ce groupement.

A défaut, pour être valable, la convention collective de travail doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Art. 31 c. — La convention collective de travail doit être écrite, à peine de nullité.

Elle n'est applicable qu'à partir du jour qui suit celui de son dépôt, soit au secrétariat du conseil des prudhommes du lieu où elle a été passée, soit, à défaut de conseils des prudhommes, ou, si les parties stipulent, au greffe de la justice de paix de ce lieu, soit à tout autre secrétariat de conseil des prudhommes ou greffe de justice de paix convenu par les parties.

Elle peut être déposée au secrétariat du conseil des prudhommes ou au greffe de la justice de paix de tout lieu où elle doit être appliquée.

Les parties peuvent convenir qu'elle ne sera applicable, dans le ressort d'un conseil des prudhommes ou d'une justice de paix, que si elle a été déposée au secrétariat de ce conseil ou au greffe de cette justice de paix.

Le ou les dépôts de cette convention ont lieu aux soins de la partie la plus diligente, à frais communs.

Le dépôt prévu au § 2 du présent article, doit être considéré comme ayant été effectué lorsque, en vertu de dispositions de la loi du 27 décembre 1892, la convention collective de travail a été dressée par le juge de paix.

Art. 31 d. — Les parties doivent stipuler que la conven-

tion collective de travail est valable, soit en tous lieux, soit dans une région déterminée, soit dans une localité ou seulement pour un ou plusieurs établissements spécifiés.

A défaut, elle sera valable dans le ressort du conseil des prud'hommes ou de la justice de paix dont le secrétariat ou greffe aura reçu le dépôt de cette convention, en vertu du § 2 de l'article 31 c et elle ne sera valable dans le ressort d'un autre conseil des prud'hommes ou d'une autre justice de paix que si elle a été déposée par les deux parties au secrétariat de ce conseil ou au greffe de cette justice de paix.

SECTION II. — *De la durée et de la résolution de la convention.*

Art. 31 e. — La convention collective de travail peut être conclue :

Sans détermination de durée ;

Pour une durée déterminée ;

Pour la durée d'une entreprise déterminée.

Art. 31 f. — La convention collective de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties, à charge pour cette partie de se dégager dans les formes prévues à l'article 31 m.

Si l'une des parties comprend plusieurs groupements d'employés ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs, la convention à durée indéterminée n'est résolue que par la renonciation, dans les formes prévues à l'article 31 m, du dernier de ces groupements d'employés ou du dernier de ces employeurs ou groupements d'employeurs.

Art. 31 g. — Lorsque la convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, cette durée ne peut être supérieure à cinq années.

Art. 31 h. — A défaut de stipulation contraire, la convention collective de travail à durée déterminée qui arrive à

expiration continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.

Art. 31 i. — Lorsque la convention collective de travail est conclue pour la durée d'une entreprise, si cette entreprise n'est pas terminée dans une période de cinq années, cette convention est considérée comme conclue pour cette dernière durée.

SECTION III. — *Des adhésions et des renonciations
à la convention*

Art. 31 j. — Tout syndicat professionnel ou tout autre groupement d'employés ou d'employeurs ou tout employeur non groupé qui n'est pas partie à la convention collective de travail, peut y adhérer ultérieurement avec le consentement des parties contractantes.

Cette adhésion n'est valable qu'à partir du jour qui suit celui de sa notification, ainsi que de celle du consentement des parties, au secrétariat ou greffe où le dépôt de la convention a été effectué en vertu du § 2 de l'article 31 c.

Art. 31 k. — Sont considérés comme liés par la convention collective de travail :

1° Les employés et les employeurs signataires de ladite convention ainsi que ceux qui leur ont donné individuellement, par écrit, mandat spécial pour traiter en leur nom ;

2° Ceux qui, au moment où la convention est conclue, sont membres d'un groupement partie à cette convention si, dans un délai de huit jours francs à dater du dépôt prévu au § 2 ou au § 4 de l'article 31 c, ils n'ont pas donné leur démission de ce groupement, et s'ils n'ont pas notifié celle-ci, soit au secrétariat ou greffe où le dépôt a été effectué, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à leurs contrats de travail. Lorsque la convention a pour but de faire

cesser unegrève ou un lock-out, le délai ci-dessus est réduit à trois jours ;

3° Ceux qui sont membres d'un groupement adhérant ultérieurement à cette convention, si, à dater de la notification de l'adhésion prévue à l'article 31 j, ils ne se sont pas retirés de ce groupement dans les conditions et délais précisés au paragraphe précédent ;

4° Ceux qui, postérieurement au dépôt de la convention entrent dans un groupement partie à cette convention ;

5° Les employeurs n'appartenant pas à un groupement partie à la convention, qui adhèrent directement à celle-ci, conformément aux dispositions de l'article 31 j.

Art. 31 l. — Lorsque la convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée ou pour la durée d'une entreprise déterminée, sont seuls liés pour la durée déterminée ou celle de l'entreprise ;

1° Les groupements parties à la convention, soit parce qu'ils ont participé à sa conclusion, soit parce qu'ils ont adhéré ultérieurement à cette convention ;

2° Les employés et les employeurs adhérents à la convention en vertu du 1° de l'article précédent, qui sont nominativement désignés dans la convention ou dont le mandat a été joint ;

3° Les employeurs adhérents à la convention en vertu du 5° de l'article précédent ;

4° Les employés et les employeurs, membres des syndicats professionnels ou de tous autres groupements parties à la convention, qui adhèrent directement pour la durée déterminée ou celle de l'entreprise, en le notifiant, soit au secrétariat ou greffe où le dépôt de cette convention a été effectué, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à leur contrat de travail.

Toute convention est considérée comme étant à durée indéterminée à l'égard des autres personnes qu'elle lie.

Art. 31 m. — Tout groupement d'employés ou d'employeurs ou tout employeur non groupé, partie à une convention collective de travail, conclue ou prorogée par tacite reconduction ou pour une durée indéterminée, peut, à toute époque, se dégager en notifiant sa renonciation à toutes les autres parties, groupements d'employés ou d'employeurs ou employeurs non groupés, avec lesquelles il a conclu et au secrétariat ou greffe où le dépôt de la convention a été effectué en vertu du § 2 de l'article 31 c.

Cette notification doit être faite un mois à l'avance, sauf stipulation contraire.

Lorsque, en vertu des dispositions de l'article 31 f, la renonciation d'un groupement ne doit pas entraîner la résolution de la convention, les autres parties, dans les dix jours qui suivent la notification qui leur a été faite, peuvent notifier également leur renonciation à cette convention, pour la date notifiée par le premier groupement.

La renonciation d'un groupement entraîne de plein droit celle de tous les membres de ce groupement, nonobstant toute convention contraire.

Art. 31 n. — Tout membre d'un groupement d'employés ou d'un groupement d'employeurs partie à une convention collective de travail,

Conclue pour une durée indéterminée,

Prorogée par tacite reconduction pour une durée indéterminée,

Ou considérée comme étant à durée indéterminée à son égard,

Peut, à toute époque, se dégager, à moins qu'il n'ait renoncé à cette faculté pour une durée déterminée, en se retirant de tout groupement partie à la convention et en le notifiant, soit au secrétariat ou greffe où le dépôt a été effectué, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à son ou à ses contrats de travail.

Cette notification doit être faite un mois à l'avance, nonobstant toute convention contraire.

Lorsque la convention collective de travail est prorogée par tacite reconduction pour une durée déterminée, tout membre d'un groupement restant partie à cette convention peut se dégager dans la huitaine qui suit la prorogation en se conformant aux conditions précisées ci-dessus.

Ces dispositions s'appliquent à toute personne qui, ayant démissionné de son groupement, est restée liée à la convention.

Art. 31 o. — Un employé ou un employeur ne peut renoncer, pour une durée de plus de cinq années, à se dégager d'une convention en cours.

Par une stipulation d'un contrat de travail, un employé ne peut renoncer à se dégager d'une convention en cours pour une durée supérieure à celle pendant laquelle son employeur est lui-même lié par la convention.

Toute renonciation d'un employé ou d'un employeur à se dégager d'une convention en cours n'est valable que si elle est notifiée soit au secrétariat ou greffe où le dépôt de la convention a été effectué, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger des différends relatifs à son ou à ses contrats de travail.

Art. 31 p. — Est nulle toute convention par laquelle les employés ou les employeurs renonceraient à la faculté de répudier, dans les formes prévues par les 2° et 3° de l'article 31 k :

Soit une convention collective de travail ;

Soit un mandat donné collectivement.

SECTION IV. — *Des effets et des sanctions de la convention.*

Art. 31 q. — Lorsqu'un contrat intervient entre un employé et un employeur qui doivent, aux termes de l'article 31 k, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux

obligations résultant de la convention collective de travail, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés de ce contrat de travail.

Art. 31 r. — Lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat de travail, à défaut de stipulation contraire.

La partie liée par une convention collective de travail, qui l'oblige, même à l'égard des tiers, et qui aurait accepté, à l'égard de ceux-ci, des conditions contraires aux règles déterminées par cette convention, peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

Art. 31 s. — Les groupements d'employés ou d'employeurs liés par une convention collective de travail sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.

Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Art. 31 t. — Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail, peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts aux autres groupements parties à la convention, aux membres de ces groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention qui violeraient les engagements contractés.

Art 31 u. — Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Art. 31 v. — Les groupements capables d'ester en justice qui sont parties à la convention collective de travail

peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

Lorsqu'une action née de la convention collective de travail est intentée soit par une personne, soit par un groupement, les autres groupements capables d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention, peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres.

SECTION V. — *Dispositions diverses.*

Art. 31 x. — Sont valables les dispositions de la convention collective de travail par lesquelles les parties remettent à des arbitres, désignés ou à désigner dans des formes déterminées, le jugement de tout ou partie des litiges que peut faire naître l'exécution de cette convention.

Art. 32. — Toutes les notifications prévues par le présent chapitre sont centralisées au secrétariat ou greffe où a été effectué le dépôt de la convention prescrit par le paragraphe 2 de l'article 31 c.

Il est donné gratuitement communication à toute personne intéressée des conventions collectives de travail et des notifications y relatives.

Des copies certifiées conformes pourront lui en être délivrées à ses frais.

Un décret fixe les émoluments des secrétaires et greffiers, le mode de recouvrement des frais et honoraires, le mode de centralisation des notifications prévu par le premier paragraphe du présent article et le mode de communication des conventions et des notifications.

Art. 2. — Les articles 31 et 32 du livre 1^{er} du Code du tra-

vail et de la prévoyance sociale prendront les numéros 30 *a* et 30 *b*.

Art. 3. — Les dispositions concernant le dépôt de la convention collective de travail et les notifications y relatives ne seront applicables qu'après la promulgation du décret prévu à l'article 32 du livre II du Code du travail.

Les conventions en vigueur avant la promulgation de la présente loi resteront applicables, même si le dépôt de ces conventions et les notifications y relatives n'ont pas été effectués.

LA CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

SA NATURE ET SON ÉVOLUTION HISTORIQUE

(LOI DU 25 MARS 1919)

INTRODUCTION

La loi récente du 25 mars 1919 (*J. off.*, 28 mars), relative aux conventions collectives de travail vient heureusement de compléter notre législation en s'incorporant, pour en former le chapitre V, au titre II du livre I du Code de travail et de la prévoyance sociale. Celui-ci, promulgué lui-même le 30 décembre 1910, forme un cadre préparé, destiné à recevoir au fur et à mesure des nécessités sociales et du développement des mœurs nouvelles, qui marquent la vie économique actuelle, leurs progressives et bienfaisantes consécutions législatives. Déjà en 1903, une proposition de loi sur le Code du travail, déposée par M. Dejeante et plusieurs de ses collègues, avait reconnu le principe de la loi nouvelle que nous nous proposons d'étudier, en son article 11 ainsi conçu : « Les contrats de travail sont individuels ou collec-

tifs » (1). Et elle admettait la prédominance des contrats collectifs sur les contrats individuels en stipulant que ces derniers ne pourraient « contenir aucune « disposition contraire à celles des contrats collectifs « existant entre les parties » (art. 42).

Le 2 juillet 1906, le Parlement avait été saisi d'un projet de loi sur le contrat de travail qui comportait un titre spécialement consacré aux conventions collectives. Il en précisait le rôle et la portée en spécifiant que les conventions collectives ont pour but de déterminer « certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels », et en déterminant les différentes personnes qu'elles peuvent engager.

De son côté la Société d'études législatives avait élaboré sur la matière différentes propositions qui aboutissent en 1907 à un texte définitif, lequel devait servir de point de départ à un nouveau projet de loi présenté à la Chambre le 11 juillet 1910 par M. Barthou, garde des sceaux, ministre de la Justice, et M. Viviani, ministre du Travail et de la Prévoyance sociale (2).

M. Groussier, député, dans un rapport très complet sur toute la question, lu à la Chambre le 25 juillet 1913, présentait au nom de la Commission

1. *J. off.*, Chambre. Doc. parlam. Annexe au procès-verbal de la séance du 15 janvier 1903.

2. *J. off.*, annexe, n° 298. Doc. parlam., p. 657.

du travail, d'accord avec le Gouvernement, un nouveau projet de loi sensiblement différent du texte primitif (1). Ce projet faisait l'objet d'un rapport supplémentaire de M. Groussier le 25 juillet 1913 (2), venait en discussion le même jour à la Chambre et était adopté par elle le 29 du même mois. Transmis au Sénat le 8 août 1918, et discuté le 4 mars 1919, après la présentation préalable le 17 décembre 1918 d'un rapport de M. Paul Strauss, sénateur, il venait enfin en adoption définitive le 20 mars 1919.

Cette loi nouvelle relative à la convention collective de travail est venue mettre fin, quoique assez tardivement, à de nombreuses difficultés de principe et d'application auxquelles se heurtaient depuis bien longtemps déjà, faute d'un texte précis et de reconnaissance légale d'un état social contemporain, les auteurs et la jurisprudence.

Nous aurons donc à apprécier, au cours de cette étude, ce défaut d'adaptation de la législation précédente à de nouvelles mœurs sociales issues d'un ordre nouveau de l'industrie et du travail ; et à reconnaître, dans le domaine des faits, les différentes étapes d'une même tendance à la substitution, dans le règlement des rapports du capital et du travail, de la convention collective au contrat individuel, ce dernier seul prévu par notre Code civil.

1. *J. off.*, annexe, n° 2334. Doc. parlem., p. 343.

2. *J. off.*, annexe, n° 3062. Doc. parlem., p. 1312.

DÉFINITION ET MODALITÉS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le nouvel article 31 du Code du travail et de la Prévoyance sociale donne la définition de la convention collective. C'est dit-il « un contrat relatif aux conditions du travail, conclu entre, d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur.

« Elle détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie et, notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe que les personnes liées par la convention passent soit entre elles, soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de ladite convention ».

Le mot de *contrat* à le tort de reporter notre esprit à la notion juridique de deux parties passant entre elles une convention qui n'obligera qu'elles. Il s'agit ici d'une convention dont l'une au moins des deux parties en présence est une collectivité, cette

collectivité contractant par l'intermédiaire de représentants qui, en s'obligeant eux-mêmes, auront le pouvoir d'obliger également chacun des membres de leur groupe. C'est là proprement ce qui constitue son caractère collectif, car il peut arriver qu'un certain nombre de patrons et un certain nombre d'ouvriers, ou même un seul patron et un groupe d'ouvriers s'entendent entre eux pour fixer les conditions du travail, soit le montant du salaire, soit la durée des occupations, soit tel ou tel détail des règlements d'atelier, sans que n'entre en jeu aucun élément de représentation. Nous aurions alors, au lieu d'un contrat collectif proprement dit, une série ou un ensemble de contrats individuels.

La convention collective n'est pas proprement parler un *contrat de travail*. Un contrat de travail est celui par lequel un ouvrier déterminé se trouve obligé de travailler pour un patron déterminé, qui de son côté s'engage vis-à-vis cet ouvrier à lui payer un salaire convenu. La convention collective n'offre pas une telle contre-partie d'obligations ; mais elle en est cependant la source, car elle détermine d'avance les différentes conditions de travail auxquelles devront se soumettre des contrats individuels à intervenir entre les membres de chacun des groupements qu'elle met en présence ; contrats particuliers qui porteront précisément sur l'objet essentiel du contrat de travail : une fourniture de travail d'une

part, le paiement d'un salaire d'autre part. La convention collective est une espèce particulière de contrat qui engendre de véritables obligations ; mais qui n'a d'effet que si elle est suivie de contrats individuels distincts qui devront se conformer aux règles posées par elle. Elle est donc un contrat conditionnel, et les stipulations qu'elle édicte ne peuvent être invoquées que par des personnes engagées dans les liens d'un contrat individuel subséquent.

Il semblerait à ce titre qu'elle doive être considérée comme une sorte de « *législation professionnelle* », une loi supérieure à laquelle devront se conformer dans leurs conventions particulières, les membres du groupe qui lui sont soumis. Mais nous ne sommes pas ici dans le domaine du droit public, et suivant la formule adoptée par l'éminent professeur M. Raoul Jay, la convention collective est essentiellement une « *réglementation contractuelle préalable des conditions du travail* » (1), une réglementation consentie par les intéressés, et non une loi qui leur serait imposée au nom d'un principe supérieur d'ordre public.

La Convention collective, qu'il ne faut pas confondre avec le contrat de travail, diffère aussi du *contrat d'équipe* ou de la *commandite* qui met en rapport, d'une part un patron et d'autre part un

1. Jay, *la Protection légale des travailleurs*, 1904, p. 41. *Qu'est-ce que le contrat collectif du travail*, 1908, p. 9.

groupe d'ouvriers contractant par l'entremise d'un délégué comme dans la convention collective. L'objet de ce contrat ne diffère pas de celui du contrat individuel de travail, mais au lieu de traiter isolément avec chacun des membres du groupe le patron trouve avantage à passer un contrat unique avec un chef ou délégué de ce groupe chargé de répartir entre ses membres les travaux à effectuer et de leur distribuer un salaire global.

La commandite est donc un véritable contrat de travail et l'expression de contrat collectif semble beaucoup mieux lui convenir. Mais elle ne constitue aucunement une réglementation préalable des contrats de travail futurs. C'est proprement ce qui la différencie de notre convention à laquelle il sied mieux de maintenir ce terme générique de convention pour en mieux marquer le caractère d'entente générale qui la distingue essentiellement des différents accords particuliers qu'elle doit régir.

La convention collective de travail ainsi comprise constitue dans notre législation du travail, hier encore sous l'empire de notre Code civil de 1804, une grande innovation qui paraît bouleverser des principes dès longtemps admis et qu'une tradition plus que centenaire semblait rendre intangibles. La loi nouvelle, en effet, prévoit que la convention collective pourra étendre son empire non seulement sur les différents contrats de travail passés entre les

membres des groupements engagés par elle au moyen de la représentation ; mais encore elle stipule que le contrat de travail passé avec des tiers, une seule partie se trouvant obligée par la convention collective, tombera sous le coup de sa réglementation. Nous aurons à revenir au cours de cette étude sur cette question très importante de l'obligation des tiers. Mais d'ores et déjà ne paraît-il pas étrange qu'une telle solution ait pu être admise ?

Comme le faisait récemment remarquer M. Gilbert Morin, professeur à la Faculté de Droit de Montpellier (1), « l'individualisme du XVIII^e siècle et des « principes révolutionnaires pèse encore de tout son « poids sur l'esprit de notre législation ». La Révolution avait aboli toutes les sociétés et détruit les corps constitués qu'elle voulait regarder comme autant d'entraves au libre développement des individus, et dont l'existence légale semblait faire échec à la souveraineté de la personne humaine. « Le Code civil, « dit M. Gilbert Morin, tire le corollaire logique de la « doctrine en décidant que nul ne peut être obligé « par la volonté d'autrui, mais seulement par sa « volonté personnelle s'exprimant dans un contrat. « Il est le Code de l'individu. »

C'est à la suite de profondes transformations économiques que s'est fait jour peu à peu une nouvelle

1. Gilbert Morin, *la Révolte des faits contre le Code civil* (Grande Revue, juin 1919).

conception juridique plus conforme à la réalité, et que, progressivement sous la pression des faits, les anciens cadres se sont rompus, révélant un ordre nouveau de l'activité humaine.

Ce n'est que progressivement en effet que la convention collective telle qu'elle apparaît aujourd'hui a fait son entrée dans le monde du travail. Successivement elle a épousé différentes formes suivant l'état de développement de la profession dans laquelle elle intervenait ; et elle a reflété dans ses manifestations diverses une organisation professionnelle toujours en voie de perfectionnement.

Les premières conventions collectives de travail paraissent avoir été passées pour sanctionner l'accord qui terminait une grève. Cet accord purement verbal n'était constaté que par une modification du règlement d'atelier, et, n'étant rédigé que par le patron seul, il ne formait pas un contrat synallagmatique, mais unilatéral.

Grâce à la *loi du 27 décembre 1892* qui a créé les comités de conciliation et les commissions d'arbitrage facultatif en matière de différends collectifs entre patrons et ouvriers, nous fûmes en présence, sous forme de procès-verbaux de conciliation, de conventions écrites et signées des deux parties. Mais lorsque la conciliation n'aboutit pas et que les parties décident de recourir à l'arbitrage, l'entente se manifeste par un compromis d'arbitrage. La loi de

1892 donna ainsi naissance à de véritables conventions et favorisa leur développement dans une large mesure.

Ce n'est pas seulement pour mettre fin à une grève ou lock-out que des accords interviennent. Ceux-ci n'ont pas toujours le caractère de traités passés après un conflit ; des ententes ont lieu aussi pour prévenir les différends. Elles constituent alors un mode supérieur de conventions qui, pour n'être pas passées dans l'effervescence d'un conflit, mais en un temps plus favorable à la réflexion, présentent plus de garantie pour l'exécution loyale des décisions prises.

Les conventions *après grève* ont jusqu'ici été plus nombreuses que les conventions passées *avant grève* ; mais celle-ci tendent de plus en plus à se généraliser ; et l'on peut déjà prévoir qu'elles surpasseront bientôt les premières. Leur développement est intimement lié à l'organisation professionnelle. Ce sont les groupes les mieux organisés qui font le moins de grèves. Ceux-ci par leur permanence sont les plus aptes à passer de véritables conventions collectives, au lieu qu'une coalition de fortune, suscitée par des circonstances passagères, et destinée à se dissoudre dès que se seront dissipées les passions du moment, n'offre aucun élément de stabilité, capable d'inspirer confiance et d'assurer l'exécution de stipulations loyalement édictées. Il est certain d'ail-

leurs que les conventions collectives passées par des collectivités inorganiques ne se seraient pas développées si elles n'avaient trouvé dans la loi de 1892 le point d'appui nécessaire qui manquait à leur infirmité.

La plupart des premières conventions collectives ont été constatées par les *procès-verbaux* de juge de paix au bas desquels figuraient les signatures de délégués désignés par les grévistes dans quelques réunions générales, et de un ou plusieurs patrons ou de leurs représentants. Ainsi rédigées par un officier public, elles constituaient moins un véritable contrat qu'un acte public, et manquaient de la spontanéité nécessaire à leur plein développement.

Mais au fur et à mesure que les différentes collectivités ouvrières ou patronales se sont organisées pour la défense de leurs intérêts permanents, les conventions collectives trouvèrent de plus en plus une base convenable tant à leur conclusion qu'à leur exécution.

La loi du 21 mars 1884, qui donna une consécration législative aux syndicats professionnels déjà existants, fut l'instrument d'une organisation professionnelle plus parfaite qui favorisa la réglementation de la profession sous forme de conventions collectives. Les syndicats ne furent d'abord que de simples intermédiaires, et pendant longtemps la jurisprudence ne leur reconnut que cet humble rôle ; mais

ils devinrent peu à peu parties contractantes. Un syndicat ouvrier ne traite pas seulement avec un ou plusieurs patrons ou leurs représentants, mais avec le syndicat patronal qui lui correspond dans la profession. Ainsi la convention collective tend de plus en plus à mettre en présence les forces organisées de la profession qui constituent son meilleur soutien et le plus précieux gage de son développement.

* * *

De jour en jour la *matière des conventions collectives* prend davantage d'extension. Celles-ci ne furent d'abord que des tarifs parfois très compliqués en raison de la complexité des travaux exécutés dans certaines industries ; mais peu à peu elles en vinrent à réglementer les conditions du travail et à dominer dans la profession les contrats individuels et les contrats d'équipe. Elles s'imposèrent ainsi à la façon d'un règlement supérieur librement consenti par les deux parties. Leur champ d'application s'étendit à toutes dispositions de nature à ordonner le travail, et à tous objets susceptibles d'apporter quelque amélioration dans les rapports journaliers du capital et du travail.

Les conventions collectives ont été généralement conclues d'abord dans l'industrie, puis dans l'agriculture, enfin dans le commerce. Les conditions de

travail qui y sont précisées varient suivant les grandes divisions de l'activité sociale, puis suivant les professions, et les spécialités. C'est ainsi qu'elles déterminent les salaires à la journée, au mois, à l'année ou à la tâche, fixent le taux des heures supplémentaires, le mode et le lieu de paiement ou des acomptes. Elles traitent de l'embauchage, du délai-congé, de l'apprentissage. Elles précisent la durée du travail et les repos, l'application du repos hebdomadaire, la succession des équipes et les conditions du travail de nuit. Elles réglementent la sécurité, l'hygiène, le couchage et la nourriture du personnel. Certaines de leurs dispositions concernent le mode d'exécution du travail, son organisation en cas de chômage partiel ; d'autres se rapportent aux caisses de secours ou de retraites du personnel.

Les conventions collectives permettent de faire porter l'accord des parties sur tous objets formant la matière des règlements d'atelier déterminés par les seuls patrons.

Leur champ d'application s'étend même au delà des conditions de travail, et elles vont parfois jusqu'à réglementer l'exercice même de la profession en stipulant par exemple que tel patron devra de préférence recruter son personnel dans la localité ou une région déterminée, ou parmi des ouvriers syndiqués ; que ceux-ci devront plus spécialement travailler chez des patrons eux-mêmes syndiqués.

Souvent aussi les collectivités en présence ne se contentent pas de porter des règlements sur l'activité individuelle de leurs membres ; elles prennent des engagements qui les lient l'une envers l'autre, tel que l'obligation pour les organes représentatifs de veiller à la stricte observation des prescriptions de la convention ; et la stipulation de dommages-intérêts au cas de violation de la convention par l'un seulement des membres des groupes engagés.

Parfois encore les conventions collectives contiennent des clauses relatives à l'arbitrage. Elles établissent le mode de nomination des arbitres et des tiers-arbitres au cas de conflits individuels à l'occasion de leur exécution, ou de toute espèce de différend né de quelque autre motif professionnel. Ou bien, elles organisent des Commissions mixtes permanentes chargées de surveiller l'exécution de toutes les prescriptions de la convention et de régler les conflits ; et c'est à elles qu'elles remettent le soin d'élaborer les clauses de l'accord ou de préparer les modifications que les parties entendent y apporter.

La matière des conventions collectives est donc des plus étendues, des plus complexes et des plus variées, susceptibles des modifications les plus diverses suivant la nature et le degré de développement des professions dans lesquelles elles interviennent.

* * *

En raison des services aussi variés que la convention collective est susceptible de rendre à l'activité économique ; il est intéressant de se rendre compte dans quelle proportion jusqu'ici elle a pu être utilisée dans le monde du travail.

Nous avons déjà fixé comme un point de départ d'une plus grande extension de la convention collective la loi du 27 décembre 1892 qui a fondé une organisation de conciliation et d'arbitrage pour le règlement des conflits du travail. C'est dans l'application de cette loi que nous trouvons les premiers éléments d'une statistique des conventions collectives constatées par les procès-verbaux de conciliation des juges de paix ou par les sentences arbitrales.

L'Office du travail a commencé d'établir une statistique des recours à la conciliation à partir de l'année 1893 ; mais c'est seulement depuis 1910 que le *Bulletin de l'Office du travail* enregistre toutes autres modalités des conventions collectives. Le ministre du Travail avait en effet décidé le 23 avril 1910 l'ouverture d'une enquête méthodique sur les contrats collectifs de travail passés dans les diverses professions de l'agriculture, du commerce et de l'industrie.

En 1893, sur 109 propositions de recours à la conciliation et 51 différends solutionnés par application

de la loi de 1892, 34 conventions collectives ont été conclues dont 25 après grève, 2 sans grève, et 7 autres sous la forme de sentences arbitrales acceptées par les parties. Sur ces 34 conventions, 30 étaient signées par des délégués représentant des collectivités d'ouvriers, et 4 seulement étaient le résultat d'une entente entre des syndicats ouvriers et des patrons.

En 1900, sur 234 propositions de recours à la conciliation et 106 différends solutionnés par application de la loi de 1892, 76 conventions ont été conclues dont 57 après grève et 19 sentences arbitrales. Sur ces 76 conventions, 66 sont intervenues entre des collectivités d'ouvriers et des patrons, 1 entre un syndicat patronal et un groupe d'ouvriers, 4 entre des syndicats ouvriers et des délégués de patrons, 5 seulement entre syndicats de part et d'autre tant ouvriers que patronaux.

En 1905, sur 246 propositions de recours à la conciliation, et 134 différends solutionnés par application de la loi de 1892, 103 conventions collectives ont été signées après grève, 3 sans grève, et 7 sentences arbitrales ont été acceptées par les parties. Sur ces 113 conventions, 80 sont intervenues entre des collectivités d'ouvriers et des patrons, 19 entre des syndicats ouvriers et des délégués de patrons, 14 entre syndicats tant ouvriers que patronaux.

Dans les statistiques annuelles de l'Office du travail depuis 1910, nous relevons 252 conventions en 1910, 202 en 1911, 104 en 1912, 67 en 1913, 51 en 1914 (1^{er} janvier-31 juillet).

Les conventions conclues en 1912, 1913 et 1914 se répartissent :

	1912	1913	1914
			Janvier à juillet
Application de la loi de 1892, après grève...	50	38	35
Application de la loi de 1892, sans grève ...	7	1	4
Sans application de la loi de 1892, après grève.	32	18	8
Sans application de la loi de 1892, sans grève.	15	10	4
Totaux.....	104	67	51

Le nombre des conventions collectives signalées depuis la dernière statistique parue au *Bulletin* du mois d'août 1914, s'élève à :

1 en 1915

4 en 1916

100 en 1917

94 en 1918 (jusqu'au 1^{er} octobre).

Les conventions conclues en 1915, 1916, 1917 et 1918 se répartissent :

	1915	1916	1917	1918
Application de la loi de 1892, après grève...	»	»	»	»
Application de la loi de 1892, sans grève....	»	1	1	»
Sans application de la loi de 1892, après grève.	1	3	42	7
Sans application de la loi de 1892, sans grève.	»	»	57	87

Il est intéressant de constater surtout pour ces dernières années 1917 et 1918 le développement

spontané des conventions collectives en dehors de l'application de la loi de 1892, la tendance de plus en plus marquée des collectivités en présence à se passer pour la conclusion de leurs accords d'un intermédiaire légal. C'est dire leur vitalité en même temps que constater la bienfaisante initiative des groupements professionnels suffisamment conscients de leurs intérêts pour n'avoir pas recours à la violence dans leurs différends, mais pour prévenir les conflits par des ententes préalables sur toutes questions matière à litige.

Cela ne signifie pas, à vrai dire, qu'une fois la conclusion de ces accords intervenue, ne s'élèvent pas entre les intéressés des contestations relatives à leur exécution. C'est à grand'peine bien souvent que s'élaborent les transactions qui donneront naissance à la convention. Et quelle garantie peut-on fournir que telle ou telle partie à laquelle auront été arrachées certaines concessions, ne reviendra pas sur ses décisions après l'accord conclu pour essayer de reprendre ce qu'elle avait concédé en un moment de lassitude ? Qui permettra à un groupement vainqueur, après une grève prolongée au détriment de ses membres, de conserver des avantages chèrement acquis, si son organisation n'est pas suffisamment permanente, capable de maintenir une position conquise ? Faudra-t-il toujours recourir à la force, et se trouvera-t-on condamné à recommencer sans cesse des discussions

laborieuses pour une application éphémère de conventions mal tenues ? Les conventions collectives ne doivent pas être abandonnées, une fois conclues, aux caprices des parties contractantes ; elles doivent trouver en elles-mêmes la solution de toute question litigieuse relative à l'exécution de leurs clauses. Elles doivent avoir une sanction légale. Les tribunaux ont essayé de la leur donner en l'absence de texte précis les concernant ; une jurisprudence s'est établie, nous essayerons d'en faire état et d'apprécier les décisions auxquelles elle s'est arrêtée successivement.

ÉTAT PRÉCÉDENT DE LA JURISPRUDENCE

De 1893 à 1914, plus de 2.000 conventions collectives ont été conclues. Aussi la jurisprudence a eu maintes occasions de se prononcer sur la validité de ces conventions, sur la sanction juridique à leur donner; en même temps qu'elle devait déterminer les personnes ou les organes aptes à poursuivre en justice la sanction reconnue.

Nous devons souvent constater au cours de cette revue le manque de concordance des décisions des Cours des tribunaux civils et de commerce, des juges de paix, des conseils de Prud'hommes. Il ne peut s'agir ici de vues uniformes sur une convention qui se prête à tant de variétés, se trouve entourée des circonstances les plus diverses de conclusion et d'application. Et nous devons particulièrement nous rendre compte de la nouveauté de la question et des difficultés d'interprétation auxquelles elle donne lieu sous l'empire d'une législation mal adaptée à la situation économique contemporaine.

Il est assez curieux aujourd'hui, dans l'état présent de mœurs nouvelles qui ont déjà trouvé leur stabi-

lité, de passer en revue les premières décisions de la Jurisprudence relatives à la *validité de la convention collective*. Voici une décision qu'on ne pourra certes pas accuser d'illogisme eu égard à la législation du Code civil, « le Code de l'individu », comme a pu justement l'appeler M. Gilbert Morin.

Le 25 août 1892, le Syndicat des ouvriers ébénistes de Marseille faisait signer à M. Barthélemy, fabricant de meubles, un tarif suivi d'une convention contenant stipulation que les accords ultérieurs de M. Barthélemy, conclus, avec des ouvriers travaillant dans son établissement, en opposition avec la convention collective, seraient nuls de plein droit; et octroyant au syndicat des dommages-intérêts à l'occasion de toute infraction à ces tarif et convention (1). M. Barthélemy, ayant informé le syndicat, quelque temps après, de ses intentions de mettre fin au contrat ne tint plus compte de ses engagements. Le syndicat fit constater deux infractions au tarif et fit appeler le patron devant le Conseil des Prud'hommes en formulant une demande de 600 francs de dommages-intérêts pour violation du contrat.

Le 28 mars 1893 le conseil des prud'hommes déclara nulle la convention et débouta le syndicat.

« Attendu, disait-il, que cette convention a pour

1. Isidore Finance, *les Syndicats professionnels devant les tribunaux et le Parlement*, p. 352.

« but de réglementer pour un temps illimité les
« façons de travaux exécutés dans les ateliers de
« Barthélemy, le montant des salaires des ouvriers
« qu'il emploie et les conditions du travail ; et que
« par son caractère d'indétermination dans la durée
« et l'absence de flexibilité aux circonstances et aux
« fluctuations de l'avenir, elle serait, surtout dans un
« moment de crise industrielle ou commerciale,
« aussi nuisible aux intérêts des patrons qu'à ceux
« des ouvriers eux-mêmes.

« Attendu, dès lors, que cette convention cons-
« titue une atteinte grave au principe de la liberté
« du travail, du commerce et de l'industrie ; qu'à ce
« titre elle est nulle aux termes des articles 1131 et
« 1133 du Code civil. »

Le 21 juillet 1893, le tribunal de commerce con-
firma la décision du Conseil des prud'hommes en
déclarant (1) : « contraire au principe de la liberté
« de commerce, du travail et de l'industrie et par
« tant illicite la convention passée, intervenue entre
« les parties ;

« Attendu que la convention dont le syndicat
« appelant demande l'exécution aurait pour résultat,
« si elle était valide, de violer les principes de la
« liberté du travail... »

1. *Les Associations professionnelles ouvrières (Office du travail*
t. II, p. 719).

Mais la jurisprudence ne s'est pas toujours aussi nettement prononcée, même dans ses décisions les plus restrictives. Ce n'est qu'exceptionnellement qu'elle a déclaré nulle la convention collective. Au lieu de lui reconnaître une pleine validité, elle lui a bien souvent refusé la portée propre à lui donner toute sa valeur. Longtemps, en effet, elle a pu méconnaître les conventions collectives jusqu'à leur dénier leur caractère essentiel, qui les différencie de tous autres accords, de *réglementation contractuelle et préalable des conditions du travail*. Nous avons vu que la convention collective n'est pas un contrat de travail proprement dit, mais un accord général et préalable sur les différentes conditions de travail qui doivent faire ultérieurement la matière et l'objet d'autres contrats particuliers. Reconnaître à ces contrats ultérieurs la possibilité de déroger aux règlements de la convention collective, c'est refuser à celle-ci toute sa valeur propre. Qu'est-ce en effet qu'une convention collective qui ne doit pas obliger les personnes liées par elle, et à laquelle il est permis de déroger impunément ?

En ce sens, cependant, un arrêt de la Chambre civile de la Cour de cassation, à la date du 16 décembre 1908 (1), a décidé qu'un tarif de prix à façon, convenu entre un syndicat ouvrier et plusieurs

1. D. P., 1909. 1. 76.

patrons, n'a aucun caractère d'ordre public, et que les ouvriers et patrons, bénéficiaires de ce tarif, peuvent y déroger par des contrats individuels. Un ouvrier qui a consenti un tarif inférieur n'est pas admis à se fonder sur le contrat collectif pour en exiger le relèvement.

De même un autre arrêt de la Chambre civile, en date du 23 décembre 1908 (1) a admis la validité d'un contrat passé, entre un adjudicataire de travaux publics et ses ouvriers, qui stipulait un salaire différent du salaire normal, tel qu'il était fixé dans le cahier des charges.

En ce sens aussi un arrêt de cassation du 2 août 1911 (2). Malgré le contrat collectif passé entre la Chambre syndicale des restaurateurs, limonadiers et hôteliers de Lyon et du sud-est, et la Chambre syndicale des petits patrons restaurateurs de la ville de Lyon, d'une part ; l'Amicale professionnelle des employés limonadiers et restaurateurs de la même ville, d'autre part, ledit contrat portant renonciation aux frais que les maisons patronales faisaient payer pour le service, le nettoyage, la fourniture de papiers à lettre, etc. ; le dénommé Bayle, pour conserver son emploi au café Cordier, avait librement accepté sur son salaire une retenue quotidienne de 0 fr. 40.

1. D. P., 1909. I. 88.

2. *Revue des sociétés*, année 1911, p. 173.

La Chambre civile de la Cour de cassation devant laquelle vint l'affaire admit la validité de ce dernier accord : « Attendu, disait-elle, qu'aucun principe de droit ne s'oppose à ce qu'un patron et un employé, appartenant comme Cordier et Bayle dans l'espèce à un des syndicats signataires d'un contrat collectif, n'y dérogent par une convention individuelle, quand sur le point auquel il est dérogé, le contrat n'a pas lui-même un caractère d'ordre public. »

Cependant, antérieurement, d'autres juridictions que la Cour de cassation, mais revêtues d'une moindre autorité, avaient décidé, pour des cas similaires, en un sens contraire, plus conforme aux exigences de la vie économique contemporaine.

Un traité passé entre les chambres syndicales de parqueteurs, patronale et ouvrière de Paris, contenait la clause suivante : « Le tarif de 1891 devant avoir force de loi pendant cinq ans, tout nouveau contrat individuel ou collectif sera considéré comme nul ; aucun des entrepreneurs faisant partie du syndicat ne pourra arguer d'une convention nouvelle, même revêtue de la signature des parties contractantes. »

En conséquence de cette disposition, le Conseil de prud'hommes de Paris pour le bâtiment a condamné, le 13 avril 1895, Trépault, entrepreneur représentant le syndicat à la signature du tarif de 1891, à régler le mémoire d'un ouvrier syndiqué, d'après ledit tarif,

bien qu'une convention contraire fût intervenue entre eux (1).

A la suite d'une grève des charretiers et chargeurs de Marseille, à laquelle prirent part 5.500 ouvriers, les juges de paix de différents cantons avaient provoqué l'application de la loi sur l'arbitrage. Un comité de conciliation, composé de délégués des ouvriers et du syndicat des entrepreneurs de camionnage, s'était réuni qui s'était mis d'accord sur certains points les 2 et 3 septembre 1900 et s'en rapportait pour les autres à l'arbitrage du tribunal civil, qui rendit sa sentence le 4 septembre. Plusieurs patrons, au bout de quelques semaines, ne se firent pas scrupule de ne tenir aucun compte de la décision arbitrale. Le 10 octobre 1900 le juge de paix du cinquième canton, saisi d'une action intentée par un charretier contre son patron, rendit un jugement qui annulait toute espèce d'accord, contraire à la décision arbitrale, et reconnaissait celle ci pour être devenue la loi des parties. « Attendu que c'est sur cet instrument de « paix que les décisions de la justice doivent être « fondées, et que les conventions ultérieures dont on « n'apporte d'ailleurs aucune preuve ne sauraient « porter atteinte à leur intégralité (2). »

1. Isidore Finance, *les Syndicats professionnels devant les tribunaux et le Parlement*, p. 354.

2. *Statistique des grèves et des recours à la conciliation et à l'arbitrage pendant l'année 1900*, p. 469.

Ces deux décisions d'ailleurs manifestaient des préoccupations plus sociales que juridiques. Dans l'état précédent de notre droit, comme le fait très bien remarquer M. Marcel Nast, professeur à la Faculté de droit de Nancy (1), « une convention ne peut être « nulle que si elle contrevient à une disposition impérative ou prohibitive de la loi », contenant par exemple une stipulation contraire à la loi du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire (2). C'est l'avis également de M. Capitant, professeur à la Faculté de droit de Paris (3).

La convention collective, pour s'imposer aux contrats ultérieurs, devrait être d'ordre public et faire l'office de loi. Tel n'est évidemment pas le cas. Et, faute d'une disposition légale nettement formulée, aucun principe de droit n'autorise à frapper de nullité les contrats passés en violation de la convention collective préalablement conclue.

*
* *

Si la jurisprudence ne s'accorde pas à donner à la convention collective sa sanction véritable et que nous jugeons essentielle en ce qui concerne son application aux contrats ultérieurs ; elle n'est pas sans

1. Note M. Nast, sous Cass., 7 juillet 1910 (D. P., 1911. 1. 201).

2. D. P., 1906. 4. 105.

3. Note Capitant, sous Lyon, 10 mars 1908 (D. P., 1909. 2. 33).

lui reconnaître cependant une valeur propre d'obligation. Il est certain en effet que les personnes liées par la convention se trouvent obligées par elle et que leur obligation peut être sanctionnée par des dommages-intérêts. Mais la jurisprudence est hésitante pour la *détermination des personnes engagées* par la convention collective. Au lieu de présumer individuellement obligés par la convention les membres du groupement partie contractante, la troisième Chambre de la Cour d'appel de Paris le 16 février 1911 (1), déclarait irrecevable l'action intentée par un syndicat ouvrier contre un certain nombre des membres d'une Chambre syndicale patronale, prétextant qu'il ne ressortait aucunement des statuts que la Chambre syndicale patronale avait mission d'engager ses membres individuellement. Et elle exigeait que les entrepreneurs inculpés aient ratifié expressément les engagements pris par la Chambre syndicale pour être valablement poursuivis en raison d'inexécution d'engagements pris collectivement.

Cependant le 7 juillet 1910 (2), la Chambre civile de la Cour de cassation déclara que la convention collective, conclue pour mettre fin à une grève par les délégués mandataires réguliers de la majorité d'un syndicat, oblige même ceux qui, faisant partie

1. *Revue des sociétés*, 1912, p. 57.

2. D. P., 1911. I. 201.

de la minorité des patrons qui s'étaient opposés à la conclusion du traité, ont cependant continué à adhérer au syndicat et n'ont pas manifesté par une démission leur volonté de reprendre leur liberté d'action.

Il s'agissait en l'espèce pour la Cour de confirmer ou d'infirmier un jugement du Tribunal civil de la Seine rendu le 2 mars 1910 qui s'était basé sur une convention passée le 11 septembre 1909 entre les délégués de la Chambre syndicale des entrepreneurs de maçonnerie de la ville de Paris et du département de la Seine, et ceux de la Chambre syndicale des ouvriers de maçonnerie pour fixer le taux du salaire. L'entrepreneur Lavalette contre Fournaud père et Fournaud fils, le premier ouvrier maçon, le deuxième aide maçon, alléguait que le président de la Chambre syndicale dont il faisait partie n'avait passé la convention que d'accord avec les seuls membres du bureau et que vainement il avait cherché à la faire ratifier dans une réunion ordinaire à laquelle n'avait participé qu'une infime minorité. Cependant la Cour condamna l'entrepreneur, le considérant comme soumis à la convention collective.

Ainsi donc la convention collective est expressément reconnue par la Cour de cassation comme obligeant chacun des membres du groupement partie contractante, et il n'est pas exigé de leur part qu'ils aient expressément ratifié la convention collective, il suffit qu'ils n'aient pas manifesté une volonté con-

traire en donnant leur démission. La convention collective est revêtue d'une telle force obligatoire, que pour échapper à sa réglementation, les membres de la collectivité contractante doivent se retirer de l'association qui a passé le contrat.

* * *

Mais il ne suffit pas à l'efficacité de la convention collective de lui reconnaître un tel pouvoir d'obligation, il est de toute nécessité de déterminer *quelles personnes ou quel organe seront qualifiés pour poursuivre en justice son exécution* et donner à sa valeur obligatoire la sanction judiciaire qu'elle doit comporter.

Nous avons vu que les conventions collectives actuellement sont très souvent conclues par les syndicats professionnels. C'est ainsi qu'elles se développent avec le plus grand avantage et trouvent à leur exécution loyale une meilleure garantie. Dès longtemps la jurisprudence a reconnu aux syndicats le droit de passer des conventions collectives. Cela résulte notamment d'un célèbre arrêt de la Cour de cassation le 1^{er} février 1893 (1) qui a reconnu qu'un syndicat professionnel d'ouvriers a le droit, au nom des ouvriers syndiqués, par contrat passé avec les

1. S. 96. 1. 329.

patrons, de fixer le taux des salaires et de régler les heures de travail, ces conventions rentrant dans la catégorie des intérêts généraux dont la défense appartient aux syndicats professionnels.

La loi du 21 mars 1884 en son article 3 assigne d'ailleurs pour objet aux syndicats professionnels « l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles ». M. Wahl, l'éminent professeur de droit civil à la Faculté de Paris, commentant cet arrêt, disait que « le règlement des conditions du travail est l'une des fonctions essentielles des syndicats ouvriers ».

N'est-il pas logique dès lors, puisque la loi de 1884 a reconnu expressément au syndicat le droit d'ester en justice, de lui reconnaître le droit de poursuivre devant les tribunaux l'exécution de la convention collective qu'il a lui-même passée? La jurisprudence, cependant, est loin d'avoir reconnu de si tôt la *recevabilité de l'action syndicale*. D'après elle, et suivant la solution qu'elle a tout d'abord admise, les syndicats ne peuvent ester en justice que pour la conservation de leur patrimoine, ou la défense des intérêts collectifs dont ils ont la garde.

Il s'agit ici de faire la distinction entre l'*intérêt collectif* et général à l'exécution de la convention collective, et les *intérêts individuels* afférents à chacun des membres du syndicat contractant, résultant eux-mêmes et non de moindre façon des avantages

qu'un chacun en telle ou telle circonstance doit retirer de cette exécution.

Il est évident que les diverses personnes engagées dans le contrat possèdent des actions individuelles dans la mesure même de leurs intérêts particuliers. Mais d'après un principe de droit traditionnellement admis : « Nul en France ne plaide par procureur », il est impossible à ces différentes personnes de grouper leurs actions en une seule, si leurs intérêts individuels ne présentent pas en même temps le caractère d'un intérêt commun à tous ; et le syndicat ne peut prendre en main devant les tribunaux le soin de ces intérêts personnels, ne possédant la garde et la défense que des seuls intérêts communs et professionnels. Cette règle ne signifie pas qu'on ne peut se faire représenter en justice par un mandataire. Elle veut dire que quand on agit par mandataire, dans tous les actes de procédure, on doit indiquer le nom du mandant à côté de celui du mandataire. Elle ne semble avoir été édictée nulle part dans nos Codes. M. Paul Beauregard, député, au cours de la discussion relative à la loi du 25 mars 1919, l'appréciait ainsi : ..., « il n'est rien de plus tenace qu'une règle « juridique dont on ignore totalement comment elle « s'est introduite dans notre législation, ni par quelles « raisons elle s'y trouve » (1). Elle a cependant une

1. *J. off.*, Chambre. Doc. parlem. (séance du 29 juillet 1913).

origine historique certaine. Dans notre ancien droit, il était admis que le Roi pouvait plaider devant toutes les juridictions du royaume par l'intermédiaire de procureurs et sans que son nom figurât dans la procédure. Les seigneurs firent des tentatives pour se reconnaître la même prérogative ; mais les légistes proclamèrent le principe que « nul ne plaide en France par procureur, fors le roi. » Son maintien dans le droit actuel résulterait implicitement de l'article 69 du Code de procédure civile. Quoi qu'il en soit, elle est conforme à l'esprit général de notre Code civil et son abolition résulterait moins d'un texte formel à intervenir que d'un heureux changement de nos mœurs juridiques.

Tous les jugements et arrêts de la jurisprudence qui autorisent les syndicats à ester en justice pour assurer le respect de la convention collective de travail font la distinction entre les intérêts collectifs et généraux de la profession dont les syndicats ont spécialement la défense et la garde, et les intérêts personnels à chacun des membres du syndicat qui ne doivent donner naissance qu'à des actions individuelles.

La chambre syndicale des ouvriers tisseurs et similaires de Chauffailles (1), avait conclu avec un directeur d'usine une convention relative à la durée du

1. Cass. civ., 1^{er} février 1893. S. 96 I. 329.

travail et au taux des salaires. Cette convention ayant bientôt cessé d'être en tous points respectée, le syndicat assigna les patrons de l'établissement en paiement de dommages intérêts. Dans son audience du 18 février 1890 le tribunal de commerce de Charolles appelé d'abord à en connaître, avait apprécié qu'il y avait « une singulière contradiction à reconnaître au « syndicat qualité pour la convention du 14 septembre « 1889 en traitant avec lui, et de lui refuser le moyen « de la faire respecter; que par suite la maxime : « Nul en France ne plaide par procureur », n'avait « pas d'application dans la cause ». Et il avait admis que les sieurs « Viallar, Guéneau et Chartron, en « refusant de payer le salaire convenu à un certain « nombre d'ouvrières, avaient en exigeant d'elles une « plus grande somme de travail, lésé les droits généraux du syndicat. »

Sur appel de ce jugement la Cour de Dijon rendit un arrêt le 23 juillet 1890 et, considérant que les actions exercées par les syndicats doivent avoir pour objet « la défense des intérêts inhérents à leur personnalité juridique et non à la défense des droits individuels de leurs adhérents » ; qu'en l'espèce, « le « syndicat envisagé comme personne morale et en « tant que syndicat n'a point souffert de préjudice à « raison des faits reprochés aux appelants » ; elle estima qu'il s'agissait bien « d'une demande tendant « à la défense des droits individuels d'un certain

« nombre de membres du syndicat, et que par suite
« du principe ci-dessus rappelé, comme aussi de la
« règle que « nul en France ne plaide par procu-
« reur », le syndicat n'était « pas recevable à ester
« en justice à l'occasion de cette demande ».

La Chambre syndicale des ouvriers tisseurs de
Chauffailles, s'étant pourvue en cassation pour viola-
tion de l'article 5 de la loi du 21 mars 1884, et fausse
application de la règle « nul en France ne plaide par
procureur », la chambre civile de la Cour de cassa-
tion rendit un arrêt le 1^{er} février 1893 qui confirmait
celui de la Cour de Dijon, estimant que le syndicat
n'avait été qu'un « simple intermédiaire entre les
propriétaires de l'usine et leurs ouvrières » ; qu'il
n'avait « aucunement souffert des manquements
reprochés aux patrons » ; et que seules les ouvrières
personnellement atteintes pouvaient puiser dans la
convention le principe d'une action individuelle.

Dans le même sens un jugement du 15 mars 1894(1)
rendu par le juge de paix de Saint-Nazaire dans une
instance intentée par le syndicat des ouvriers char-
bonniers du port de Saint-Nazaire contre MM. Lorion
et Prévost, qui en réduisant le salaire des ouvriers
ayant déchargé un navire, avait violé un tarif précé-
demment conclu. Le juge de paix estimait qu'il n'était
pas permis au syndicat d'agir au nom des ouvriers
déchargeurs, en alléguant leur adhésion au grou-

1. *Revue des Sociétés*, 1894; p. 246.

pement et le mandat qu'il en avait reçu de les représenter, « cette manière de procéder étant proscrite par la maxime : « Nul en France ne plaide par procureur ». Et il ajoutait « qu'en matière de syndicats « professionnels, il est de principe et de jurisprudence que le droit d'agir en justice qui leur est « reconnu par l'article 6 de la loi du 21 mars 1884 « ne peut être exercé que quand il s'agit de la défense « des intérêts inhérents à leur personnalité juridique, « et non quand il s'agit, comme dans l'espèce, de la « défenses des droits individuels de leurs adhérents. »

Mais la notion même d'intérêts collectifs et communs opposés aux intérêts individuels, est susceptible d'une interprétation plus ou moins large ; et il est bien impossible d'assigner des limites précises à ces diverses catégories d'intérêts. Tel cas particulier où semble n'entrer en jeu qu'un intérêt bien spécial peut se représenter en des circonstances semblables. Et de toutes façons, comme il s'agit toujours d'intérêts professionnels, il semble bien que la plupart des cas où des intérêts particuliers relatifs à l'exercice de la profession donnent lieu à litige, ces intérêts eux-mêmes dépassent la portée de ceux afférents à des personnes déterminées.

Dans l'affaire des syndicats de tisserands de Cholet (1), un tarif applicable à partir du 21 septembre

1. *Revue des Sociétés*, 1897, p. 303.

1896 avait été signé par tous les fabricants de la région de Cholet. Un des fabricants signataires de la convention, M. Allereau, s'était refusé à faire porter une augmentation de salaires convenue sur une des modalités de la production. Les sept syndicats d'ouvriers tisserands de la région l'assignèrent devant le tribunal civil de Cholet en demandant qu'il soit tenu de se conformer au tarif sous contrainte de 100 francs par jour de retard. Le 12 février 1897 le tribunal rendit un jugement dont les attendus mettent en lumière l'intérêt collectif : « Attendu... qu'il serait « difficile de soutenir que les ouvriers d'Allereau « sont les seuls qui puissent être atteints par les « infractions relevées contre lui ; que sans doute, « ils profiteront personnellement de l'action intro- « duite par les syndicats, mais que c'est là une « conséquence indirecte de la demande, non son « véritable objet ; que la question est plus haute et « qu'il s'agit de savoir si toute l'économie du tarif « pourra être impunément compromise par le fait « d'un seul... » « Attendu que le défendeur invoque- « rait donc vainement dans la cause la maxime : « Nul « en France ne plaide par procureur » ; que les cham- « bres syndicales plaident pour elles-mêmes, non « pour autrui, pour l'intérêt professionnel qu'elles « ont la mission de défendre, et à raison duquel elles « ont stipulé... »

Dans la tendance qui s'est fait jour de plus en plus

à donner une compréhension plus grande à l'intérêt collectif, source de l'action syndicale, il a été souvent exprimé que l'association avait à l'exécution de la convention collective un *intérêt moral* lié aux intérêts individuels de chacun de ses membres. C'est l'avis de M. Capitant : « La violation de la convention collective, dit-il, lèse les intérêts généraux de la profession que le syndicat a pour mission de défendre ; elle lui cause un préjudice moral, et ce préjudice est suffisant pour légitimer son intervention » (1).

La jurisprudence s'est montrée d'abord assez scrupuleuse à ce point de vue.

Une convention limitant à douze heures la durée de travail était intervenue le 26 mai 1891 entre la Compagnie des Omnibus de Paris et le syndicat formé par le personnel de cette Compagnie. Mais bientôt la Compagnie des Omnibus cessa de s'y conformer et voulut substituer une journée moyenne de douze heures à la journée fixe de pareille durée. Le tribunal de commerce de la Seine fut saisi du différend. Certains employés seulement se trouvaient directement atteints par la violation de la convention. La Chambre syndicale du personnel fit plaider qu'elle avait éprouvé un préjudice moral et un préjudice matériel pour la réparation desquels

1. Sous Lyon, 10 mars 1908 (D. P. 1909, 2. 33).

elle réclamait 50.000 francs de dommages intérêts. Mais le tribunal de commerce de la Seine, le 4 février 1892, rendait un jugement dont les attendus déniaient ce point de vue (1).

« Attendu, en ce qui touche le préjudice moral que
« le rappel de la Compagnie des Omnibus au respect
« de ses engagements et la condamnation de celle-ci
« aux dépens, sont la seule réparation à laquelle la
« Chambre syndicale puisse prétendre. »

Et il déclarait irrecevable la demande du syndicat en ce qui concerne le préjudice matériel, attendu :
« Qu'il (le syndicat) forme une personne civile ayant
« ses droits et sa capacité essentiellement distincts de
« ceux qui appartiennent individuellement à chacun
« de ses membres ;... Qu'il n'est recevable que dans
« les instances où le jugement à intervenir est de
« nature à intéresser l'association et non l'un ou
« plusieurs des membres du syndicat, à l'exclusion
« des autres...

« Que ce préjudice, en admettant qu'il fût justifié,
« ne saurait être réparé qu'à l'égard de ceux auxquels
« il a été causé. »

Dans l'affaire des syndicats de tisserands de Cholet, dont il est question plus haut, le tribunal civil en son jugement du 12 février 1897 adoptait les mêmes principes.

Ces décisions, et notamment un jugement du tri-

1. *Revue des Sociétés*, 1893, p. 197.

bunal civil de Saint-Etienne du 11 juillet 1907 dont il sera parlé plus loin, s'accordent à reconnaître aux syndicats un préjudice moral résultant de la violation de la convention vis-à-vis seulement de certains syndiqués, et ne diffèrent que par l'appréciation de son étendue. Elles condamnent les défendeurs à des astreintes pour les obliger à respecter leurs engagements dans l'avenir.

Ainsi nous nous trouvons dans le dernier état de la jurisprudence qui, par suite du développement de l'organisation syndicale, manifeste le souci de jour en jour plus constant de légitimer l'intervention syndicale toutes les fois qu'il s'agit d'assurer l'exécution de la convention collective. C'est ce qui ressort excellemment d'un arrêt rendu par la Cour de Lyon le 10 mars 1908 (1).

Le 20 juillet 1905 était intervenue entre la Compagnie des chemins de fer à voie étroite de St-Etienne, Firminy, Rive-de-Giers et extensions, représentée par M. Janicot, président du conseil d'administration, et la Chambre syndicale des employés de tramways à vapeur, mécaniciens, chauffeurs, conducteurs, ouvriers de dépôt et similaires, représentée par M. Boulay son président, une convention dénommée : « Réglementation des conditions du travail et salaires du personnel de la Compagnie ».

1. D. P. 1909.2.33.

La Compagnie s'était engagée à ne pas exiger de son personnel employé sur les voitures plus de 70 heures de travail par semaine. Par l'effet de la loi du 13 juillet 1906 imposant le repos hebdomadaire, le travail étant réduit à six jours par semaine, cette condition ne pouvait plus être remplie. Aussi la Compagnie par ordre de service annoncé au syndicat le 28 janvier 1907 avait dénoncé la convention. La Chambre syndicale des employés saisit le tribunal civil de St-Etienne d'une action intentée contre la Compagnie en exécution de la convention collective de 1905. Le tribunal rendit son jugement le 11 juillet 1907. Il affirmait que la Compagnie n'avait pas le droit de dénoncer la convention et condamnait celle-ci à payer aux employés toute réduction faite ou à faire du traitement ou salaire, en application de son ordre de service de dénonciation.

Sur appel de la Compagnie des chemins de fer, la Cour de Lyon le 10 mars 1908 confirma le précédent jugement en ce qu'il déniait à la Compagnie le droit de dénoncer la convention ; mais donnait acte à celle-ci de l'offre par elle faite d'en exécuter à l'avenir toutes les dispositions, excepté celle relative au paiement des jours de repos.

Les considérants de cet arrêt sont des plus intéressants en ce qui concerne le droit au syndicat de poursuivre l'exécution de la convention collective :

« Considérant que la Compagnie soutient que le

« syndicat est sans intérêt commun comme sans
« droit à poursuivre en justice l'exécution de la con-
« vention collective du 20 juillet 1905 pour le motif
« qu'elle s'est engagée non envers lui, mais envers
« ses employés, que ceux-ci souffrent seuls de la
« retenue d'un trentième opérée sur leurs salaires,
« et qu'il n'a pas qualité pour exercer les actions
« purement individuelles de ses membres. »

« Que sans doute, le syndicat n'a pas qualité pour
« faire valoir, en dehors de tout intérêt corporatif
« les droits individuels de certains de ses membres,
« arguant d'un préjudice particulier ; mais que son
« action est recevable toutes les fois qu'elle a pour
« objet non seulement un droit qui lui est propre,
« mais la défense des intérêts généraux de la profes-
« sion ;

« Que dans la convention collective le syndicat
« stipule et promet pour lui-même ».

« Que cette convention n'est pas un contrat de tra-
« vail passé avec quelques ouvriers déterminés ou à
« leur profit, mais une réglementation générale des
« conditions de travail et des salaires arrêtée entre la
« Compagnie et le syndicat, être moral, représentant
« la collectivité des intérêts professionnels. »

C'est la définition même que nous avons donnée
de la convention collective.

Notons, d'autre part, cette appréciation qui résulte
d'un *a contrario* que le syndicat a le droit d'inter-

venir en justice pour la sauvegarde des intérêts individuels de ses membres quand il s'y mêle un intérêt corporatif. Les syndicats ayant exclusivement pour objet suivant l'article 3 de la loi du 21 mars 1884, l'étude et la défense des intérêts professionnels, les syndiqués n'ont pu entrer dans leur sein que pour la protection de leurs seuls intérêts professionnels ; et dès lors à leurs intérêts personnels, en tant que syndiqués, doit toujours se joindre un élément corporatif suffisant pour permettre aux syndicats d'intervenir en tout état de cause.

PREMIÈRE PARTIE

NATURE JURIDIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nous avons pu nous rendre compte au cours de notre précédente étude des difficultés de principe auxquelles se heurtait la jurisprudence pour reconnaître aux syndicats une action en justice propre à assurer l'exécution de la convention collective. La règle juridique traditionnellement admise : « Nul ne plaide par procureur », refuse au syndicat, au cas de violation de la convention, le droit de la sanctionner par une action judiciaire. Ainsi le syndicat a parfaitement le droit pour la conclusion du contrat de grouper les adhésions de ses membres afin d'en former une convention unique ; mais il ne peut par la poursuite d'une seule action en justice grouper les différentes actions individuelles que chacun de ses adhérents possède en propre. Il n'est pas permis de joindre toutes ces actions personnelles qui ont pourtant un but commun, l'exécution d'une même conven-

tion, en une seule et même action qui aurait l'avantage d'éviter aux syndiqués les frais considérables de procès multiples, sans parler d'une meilleure garantie qu'offrirait, à la poursuite de leurs intérêts, celle exercée par un organe constitué d'une élite et spécialement chargé d'en connaître.

Aussi la Doctrine s'est-elle efforcée dès longtemps à combler cette évidente lacune de notre droit pour donner aux syndicats ou groupements organisés le précieux avantage d'une action en justice rendue si nécessaire,

Dans l'affaire de Chauffailles relatée plus haut, la Cour de Dijon, et après elle l'arrêt de Cassation du 1^{er} février 1893, après avoir reconnu au syndicat des ouvriers tisseurs de Chauffailles le droit de traiter au nom de ses adhérents, lui avait refusé par contre l'action en justice, sous prétexte que le syndicat n'avait été en l'occurrence qu'un *simple intermédiaire* entre les ouvriers et les patrons, et qu'il n'avait aucun intérêt à l'exécution de la convention. Il importe donc de déterminer à *quel titre* le syndicat figure au contrat qu'il passe valablement. Les auteurs ont été ainsi amenés à se prononcer sur la nature juridique de la convention collective, pour la classer dans telle ou telle catégorie d'actes juridiques propres à lui donner la valeur et la portée que son extension réclamait.

Le syndicat ne doit pas faire figure de simple inter-

médiaire entre les ouvriers et les patrons. Pour être véritable titulaire d'une action en justice, il faut qu'il ait agi en son nom propre, condition nécessaire à un intérêt qui lui soit spécial, source de cette action.

C'est là une exigence juridique qui découle expressément de l'article 1119 du Code civil : « On ne peut en général s'engager, ni stipuler que pour soi-même ».

THÉORIE DE LA STIPULATION POUR AUTRUI

Sous forme d'exception à la règle posée par l'article 1119, l'article 1121 du Code civil doit nous donner, en l'éluant, pensent certains auteurs, le moyen de solutionner notre question. « On peut pareillement stipuler au profit d'un tiers, lorsque telle est la condition d'une stipulation que l'on fait pour soi-même ou d'une donation que l'on fait à un autre », nous dit cet article.

Dans la stipulation pour autrui le stipulant, en l'espèce le syndicat, agit spontanément en son nom propre. Il conclut non comme intermédiaire, mais comme personne morale distincte de ses membres, il est lui-même partie contractante.

Trois relations juridiques s'établissent dans la stipulation, pour autrui : entre le stipulant et le promettant, représentant les deux syndicats ou éléments patronal et ouvrier en présence ; — entre le promettant et les tiers (syndiqués) ; — entre le stipulant et les tiers (1).

En ce qui concerne *le stipulant et les tiers* aucun

1. Planiol. *Traité élémentaire de Droit civil*, t. II, 4^e édition, n° 1254 et s.

rapport obligatoire ne se forme entre le syndicat et la collectivité ouvrière, aucun effet juridique ; le tiers ne recueille les bénéfices du contrat ni par l'effet d'une donation à lui faite par le syndicat, celui-ci n'ayant pas d'intention généreuse à l'égard des syndiqués, mais celle uniquement de remplir sa fonction ; ni par l'effet d'un acte à titre onéreux car le tiers n'est pas créancier du syndicat. La seule base de rapport et dans les liens d'association qui les unissent, dans la volonté des syndiqués de s'obliger par l'entremise du syndicat.

Entre les tiers et le promettant. — Les tiers ici ne sont pas des personnes individuellement déterminées. La doctrine et la jurisprudence admettent la validité de la stipulation pour autrui au profit des personnes indéterminées, pourvu que les bénéficiaires soient déterminables au moment où la convention doit produire effet. Ainsi la convention faite au profit des syndiqués n'atteindra pas seulement les syndiqués actuellement déterminés, mais aussi les syndiqués futurs, ceux qui entreront plus tard dans le syndicat contractant ; car il sera possible, le jour où ils doivent bénéficier de conventions antérieures, de les désigner nommément. Les tribunaux exigent que cette détermination ne reste pas à la libre disposition du stipulant ; mais la condition pour les syndiqués futurs de faire partie du syndicat ne dépend pas uniquement du syndicat.

Et si même la convention collective doit rester en vigueur plus d'un vie humaine, la construction juridique ne s'en trouve pas ébranlée, la théorie admet en effet la stipulation au profit de personnes futures.

Dans la stipulation pour autrui, au point de vue de l'action en justice des tiers bénéficiaires, la doctrine admet que ceux-ci acquièrent immédiatement la créance née du contrat, ils sont individuellement titulaires de l'action sans l'intermédiaire du stipulant.

Entre le stipulant et le promettant.— C'est ici que la conception de la stipulation pour autrui ne semble guère appropriée au résultat que nous cherchons. Pour rendre efficace la convention collective, il faudrait donner au syndicat une action en justice contre le promettant, mais par suite de la règle juridique renfermée en l'article 1119, on refuse toute action au syndicat, celui-ci n'ayant pas d'intérêt. Il a contracté au seul profit d'autrui. La construction juridique de la stipulation pour autrui exigerait que le syndicat ait stipulé pour lui-même, l'article 1121 ne reconnaît la validité de la stipulation pour autrui qu'en dépendance d'une stipulation faite pour soi-même. « Le syndicat, dit M. Wahl, n'a pas fait de stipulation pour lui-même » (1). Sans doute, il bénéficie indirectement de la stipulation faite pour ses membres par l'influence qu'il en retire, par l'autorité

1. Note sous Cass., 1^{er} février, 1893. S. 96. 1. 329.

qu'elle lui procure. C'est un intérêt moral qui semble insuffisant à lui accorder l'action ; et tant que l'article 1119 sera maintenu, il paraît nécessaire d'exiger un intérêt pécuniaire. Or, il est impossible de déterminer le dommage causé au capital syndical par la violation plus ou moins partielle de la convention collective. On dit que le syndicat reçoit des cotisations de ses adhérents ; et lorsqu'il souffre d'un amoindrissement de son autorité, cette diminution se résout par des manques à gagner se traduisant par de moins fructueuses recettes. Mais il se peut que le syndicat ne reçoive pas de cotisations.

Il est une clause qui tend à se généraliser dans les conventions collectives, celle qui stipule des dommages-intérêts pour le syndicat au cas d'inexécution.

Une telle clause n'est-elle pas par elle-même un aveu qu'un intérêt véritable et direct est absent ?

Il est une objection plus grave à l'adoption de la théorie de la stipulation pour autrui. Dans l'esprit et la lettre du Code civil, la règle est qu'on ne peut « stipuler que pour soi-même ». L'article 1121 ne contrarie pas l'article 1119 puisqu'il donne à la validité d'une stipulation pour autrui la condition que le stipulant soit lui-même intéressé. Mais ainsi validée, elle est une exception. Donner à toute une catégorie des conventions, qui tendent à devenir la norme générale des rapports entre le capital et le travail, le

cadre et la garantie d'une exception, semble une tâche impossible, contraire à tout principe rationnel. Et il n'est pas à notre avis de meilleure preuve à l'insuffisance d'une telle théorie qu'un pareil recours à des procédés d'artifice.

THÉORIE DU MANDAT

Nous avons vu que la construction juridique de la stipulation pour autrui est impuissante à donner au syndicat un intérêt propre à l'exécution de la convention collective, capable de lui conférer une action en justice. Dans la stipulation, les actions en justice appartiennent exclusivement aux tiers ; mais ne peut-on donner au syndicat la mission de grouper ces actions en justice, de se faire le représentant devant les tribunaux des intérêts individuels de ses adhérents. A ce sujet la théorie du mandat doit nous donner satisfaction, semble-t-il.

Le mandataire s'efface entièrement devant la personne du mandant. Ainsi considéré le syndicat mandataire, n'ayant aucun intérêt en jeu, agirait au nom et au profit de ses adhérents ; sa mission de les représenter pour la conclusion de la convention vaudrait encore et au même titre dans la poursuite en justice de l'exécution du contrat. Au lieu d'une multiplicité d'actions individuelles, nous aurions l'avantage cherché d'une action unique les englobant toutes.

« Le syndicat est un mandataire, dit M. Wahl, car il fait quelque chose pour les ouvriers et en leur nom » (1); c'est l'application de l'article 1984 du Code civil.

Le mandat suppose une *procuration*, une adhésion préalable des mandants; et, pouvait-on objecter autrefois, y a-t-il lieu de voir cette translation de pouvoirs dans les ordres du jour de discussions tumultueuses? « Sans aucun doute, disait M. Deslandres, bon nombre de grévistes se seront prononcés contre la reprise du travail, même aux conditions obtenues. Le syndicat peut-il être considéré comme mandataire? Certainement non, car il agit contrairement à leur volonté » (2). Nous avons vu qu'à cette époque les conventions collectives avaient lieu le plus souvent après grève, elles n'étaient guères passées par des collectivités organisées. Il y en avait cependant quelques exemples. Actuellement nous sommes en présence d'un texte de loi (art. 31 b, loi du 25 mars 1919), qui n'autorise les groupements professionnels à contracter au nom de la collectivité qu'en vertu de stipulations statutaires ou de délibérations spéciales, ou de mandats spéciaux et écrits. Nous savons d'autre part que le mandat peut être général (art. 1987 C. civ.), et que nous n'avons pas besoin d'adhésion préalable à telle con-

1. Note précitée.

2. Note sous Cass., 1^{er} février 1893. *Pand. franç.*, 1894, p. 21.

vention déterminée pour que celle-ci rentre dans la mission statutaire confiée au syndicat.

La loi de 1919 prévoit cependant la possibilité d'une adhésion postérieure à la convention : « A défaut pour être valable, dit-elle, la convention collective de travail doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement » (Art. 31 *b*). Comme il peut être question d'un groupement inorganisé, on ne peut ici donner à la convention collective le fondement de dispositions statutaires. Mais c'est au moment de la ratification que la convention collective vaudra comme telle ; auparavant elle ne constitue qu'une entente préalable. Ainsi donc, il nous paraît inutile de faire état d'une autre théorie corollaire de celle du mandat, la gestion d'affaires. Les auteurs ne la faisaient intervenir autrefois que pour résoudre la question de procuration, le gérant d'affaires accomplissant des actes juridiques dans l'intérêt d'autrui sans en avoir été chargé.

L'idée de mandat doit encore entraîner l'idée de *révocation*. « Le mandant, dit l'article 2004 du Code civil, peut révoquer sa procuration quand bon lui semble ».

La loi de 1884 en son article 7 stipule que « tout membre d'un syndicat professionnel peut se retirer à tout instant de l'association ». C'est la démission du syndicat qui vaudrait révocation. M. Deslandres s'élève contre cette nécessité qui lui semble par trop

exigeante et de nature à retirer aux syndiqués une grande partie des bénéfices escomptés de l'association : « Il faudrait, dit-il, que l'ouvrier pût révoquer « son mandat en restant dans le syndicat ; et ceci « n'est pas organisé, ne se présente pas » (1).

M. Wahl fait justement remarquer que la volonté des parties peut déroger à la révocabilité du mandat. En ce sens un arrêt de Cassation Belgique du 26 février 1885 (2). Bien que le mandat soit révocable de sa nature, il peut être stipulé irrévocable. Il est considéré comme tel quand il est conféré par l'une des dispositions d'un contrat synallagmatique ; il participe alors de l'irrévocabilité de la convention avec laquelle il forme un tout indivisible. En ce sens également un arrêt de la Cour de Pau du 26 novembre 1873.

Mais, si à l'époque M. Wahl pouvait écrire. « Il « est certain que l'ouvrier peut renoncer, sans quit-
« ter le syndicat, au bénéfice du contrat fait pour
« son compte par le syndicat » (3), il ne semble pas qu'il en puisse être encore ainsi sous la loi de 1919. L'article 31 *n* dispose en effet : « Tout membre
« d'un groupement d'employés ou d'un groupement
« d'employeurs, partie à une convention collective...
« peut, à toute époque, se dégager, à moins qu'il

1. Note sous Cass. 1^{er} février 1893. *Pand. franç.* 1894, p. 2.

2. S. 1889. 4. 22.

3. Note sous Cass. 1^{er} février 1893. S. 96. 1. 329.

« n'ait renoncé à cette faculté pour une durée déterminée, en se retirant de tout groupement partie à la convention, et en le notifiant, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à son ou à ses contrats de travail ». C'est par un contrat individuel que l'employé pourrait renoncer au bénéfice de la convention collective ; la loi lui en retire le moyen. Et si, d'autre part, sans conclure un contrat individuel qui dérogerait à la convention collective, l'employé ou le syndiqué négligerait de se conformer dans sa conduite au règlement général consenti par le groupement, il serait passible suivant l'article 31 *t* d'être poursuivi en raison de violation d'engagements contractés.

Nous en concluons que la notion du mandat n'est pas adéquate à notre sujet. On ne peut considérer le syndicat comme un simple agent, un fondé de pouvoir dont la personnalité disparaît sous celle des syndiqués. La notion de la collectivité s'oppose à cette conception trop individuelle des rapports juridiques qui s'établissent entre les syndiqués et l'élite préposée à leur organisation. Les dirigeants du syndicat sont aussi des syndiqués. Ils comptent retirer de l'association les mêmes bénéfices qu'ils entendent faire partager à tous les adhérents. Ils ont un intérêt personnel à la bonne marche des affaires qu'ils sont chargés de gérer ; ils ne constituent pas à ce point de

vue des personnes distinctes de celles qu'ils représentent. En agissant pour d'autres, ils agissent également pour eux-mêmes. La conception du mandat tire son origine de cette règle « qu'on ne peut en général s'engager que pour soi-même » ; elle tire sa conception de la volonté individuelle, seule regardée dans notre Code civil comme génératrice de droits et d'obligations. Si, pour une plus grande commodité personnelle, une personne a le droit de s'engager par l'entremise d'autrui, c'est à la condition, qu'ainsi représentée, le représentant se substitue complètement à elle jusqu'à devenir en quelque sorte une autre elle-même et perdre ainsi toute personnalité propre. Ce n'est pas ce que nous observons dans les associations où chacun des associés, soit qu'il contracte ou qu'il agisse au nom de ses collègues, conclut et agit en même temps pour lui-même.

THÉORIE DU CONTRAT INNOMMÉ

Persuadé de l'insuffisance des constructions juridiques que nous venons d'analyser à renfermer la convention collective avec les caractères que la pratique a rendu nécessaire de lui reconnaître, M. Deslandres a cru bon de la faire participer à la fois de la nature du mandat et de la stipulation pour autrui.

« Un mandataire qui reste partie au contrat qu'il « passe au profit d'autrui, comme l'est celui qui a « stipulé pour un tiers, voilà la formule la plus précise, dit-il, que je puisse trouver pour caractériser le « rôle juridique du syndicat » (1). Il estime, en effet, qu'il n'existe pas de mandat pur, car le syndicat agit spontanément sans procuration préalable, et surtout, la personnalité du syndicat ne s'efface pas complètement derrière celle de ses membres. Le contrat n'est pas censé passé entre le patron et les ouvriers ; mais il se forme entre le syndicat et le patron. Cette conception elle-même est un emprunt fait à la stipulation pour autrui, dans laquelle le stipulant agit

1. Note sous Cass. 1^{re} février 1893. *Pandectes franç.* I, 1. 1894.

sans l'adhésion préalable des tiers ; et où les conditions de validité du contrat s'apprécient entre le stipulant et le promettant. D'autre part, ce n'est pas une stipulation pure car le syndicat peut traiter pour ses adhérents sans que soient remplies les conditions spéciales de l'article 1121. Aussi devient-il nécessaire de dépasser les limites de la stipulation pour autrui, et de faire un emprunt au mandat, le mandataire ne rencontrant pas cette restriction à son pouvoir.

C'est la théorie du contrat innommé que semble légitimer l'article 1107 du Code civil, celui-ci prévoyant la formation de contrats autres que ceux spécialement dénommés par le Code.

Il nous semble bien que les critiques de M. Deslandres, en ce qui concerne chacune des conceptions juridiques qu'on a essayé d'adapter à la convention collective soient véritablement fondées. Mais pourquoi édifier une théorie nouvelle sur des bases qui, prises une à une, n'offrent pas de solidité.

M. Deslandres estime avec raison que le législateur a le droit de créer et de développer le droit. La question est de savoir s'il a innové ; et s'il en est ainsi, pourquoi vouloir élargir de vieux cadres ? A une nouvelle création du droit il faut un nouveau cadre juridique. Sans doute les mœurs évoluent plutôt qu'elles ne changent sans transition ; elles ont généralement leur source dans la tradition ; mais il vient un point de leur développement où les origines

ne s'aperçoivent plus. C'est alors qu'il faut prendre parti, se résoudre à s'engager en des voies nouvelles, faute de quoi les exigences de la vie économique et sociale ne trouvent plus, dans le droit et la doctrine qui l'interprète, la reconnaissance et le soutien nécessaires à leur revendications légitimes.

C'est ce qu'a très bien exprimé M. Gény (1) : « En
« introduisant, disait-il. une institution récente dans
« un moule antique qui n'est point fait pour elle, ou
« en lui composant une structure plus complexe par
« l'assemblage de pièces hétérogènes empruntées
« aux anciens concepts, on s'expose à en détourner
« le développement et à en fausser le jeu naturel. »

1: Note Gény sous Nancy, 7 décembre 1895. *Pandectes franç.*, 1898. 2. 241.

EFFETS JURIDIQUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nous avons pu juger de l'insuffisance du Code civil à donner à la convention collective le fondement nécessaire à son développement dans le sens et l'orientation des manifestations de la vie sociale. Il est bon de préciser ici ses différents postulats et de déterminer les conditions nécessaires à sa pleine efficacité.

Quelle est donc la portée qu'elle réclame et quelles sont ses exigences ?

Aux différentes questions que nous aurons lieu de poser à ce sujet, nous opposerons les solutions qui y ont été apportées par la nouvelle loi.

* * *

La convention collective exige avant tout la détermination claire des *personnes engagées*. Un contrat est passé, qui se trouve engagé ? quels sont ceux qui peuvent y adhérer par la suite ? qui peut s'en retirer ?

L'article 31 de la loi de 1919, en donnant la défi-

nition de la convention collective indique entre qui peut être passée la convention : entre syndicats professionnels ou groupements, ou entre groupements et plusieurs employeurs et même un seul employeur. Le mot « groupements » permet de donner à la conclusion du contrat toute l'extension désirable. Il faut comprendre par ce mot toutes associations ou unions d'associations professionnelles, les fédérations, les groupements professionnels de fait qui n'ont pas accompli les formalités prescrites par l'article 4 de la loi du 21 mars 1884, les coalitions qui se forment en temps de grève, etc.

En ce qui concerne les personnes obligées par la convention, nous avons vu que la jurisprudence avait reconnu difficilement au groupement partie contractante le pouvoir d'obliger tous ses membres. Cependant l'arrêt de Cassation du 7 juillet 1910 jugeait que la minorité opposante des associés se trouvait engagée par la convention collective à moins que ceux-ci n'aient manifesté une volonté contraire en donnant leur démission. Les circonstances de fait dans lesquelles interviennent les conventions collectives ne permettent pas de déterminer souvent de façon nette et précise les personnes liées par elles. La consistance des collectivités ouvrières est des plus incertaine. « En pratique, dit M. Colson, de la Commission « d'études législatives, les syndicats français sont « des cadres qui tantôt se vident et tantôt se rem-

« plissent suivant les circonstances ; dont beaucoup
« d'adhérents sortent tout simplement en cessant de
« participer aux réunions et aux frais ; en sorte qu'il
« est très difficile de dire au juste quels sont ceux
« qui se considèrent comme en faisant partie à un
« moment donné (1). » Et il ne suffit pas qu'un
ouvrier se soit fait inscrire sur les registres d'un syndicat et qu'il n'ait jamais été radié pour attacher à ce fait une obligation.

La difficulté est bien plus grande encore quand il s'agit des groupements de fait qui se sont constitués au cours d'une grève. Leurs dirigeants, rassemblés en comité, agissent sans mandat formel, tenant leur pouvoir d'assemblées tumultueuses dont les réunions s'organisent au hasard des circonstances sans qu'il soit possible d'y adopter un mode précis de votation. On ne peut faire résulter les engagements individuels d'une organisation du droit des majorités par voie législative. Ce mode de procédé supposerait existante l'organisation qui fait précisément défaut.

Et même au point de vue d'associations organisées telles que le syndicat, on ne peut les assimiler aux sociétés par actions où le vote d'une assemblée générale engage la minorité. La loi impose aux sociétés par actions un certain quorum de présences

1. *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1907. Séance du jeudi 14 février.

et de voix pour valider les délibérations. Rien de ce genre dans la législation syndicale.

Aussi vaut-il mieux accorder aux associés, tout en leur donnant les garanties de décisions statutaires ou de délibérations préalables ; au besoin de ratifications, au cas où un caractère d'urgence ne permettrait pas de réunions antérieures, la possibilité d'échapper aux liens de la convention par une démission donnée de bonne foi.

L'article 31 *k*, loi du 25 mars 1919, stipule : « sont considérés comme liés par la convention collective de travail :

« 1° Les employés et les employeurs signataires de ladite convention ainsi que ceux qui leur ont donné individuellement, par écrit, mandat spécial pour traiter en leur nom ;

« 2° Ceux qui au moment où la convention est conclue sont membres d'un groupement partie à cette convention, si dans un délai de huit jours francs à dater du dépôt prévu au paragraphe 2 ou au paragraphe 4 de l'article 31 *c*, ils n'ont pas donné leur démission de ce groupement »...

Mais la convention collective est destinée de par sa nature à devenir en quelque sorte la loi privée des parties contractantes non seulement entre elles, mais aussi dans les rapports avec les tiers. Ceux-ci peuvent avoir avantage à bénéficier de ses dispositions, et il est des plus utile, pour favoriser l'exten-

sion de la convention collective, de ménager à ceux des groupements ou agents de la profession restés étrangers à la conclusion du contrat le moyen d'y adhérer ultérieurement.

L'article 31 *j* dispose : « Tout syndicat professionnel ou tout autre groupement d'employés ou d'employeurs ou tout employeur non groupé, qui n'est pas partie à la convention collective de travail, peut y adhérer ultérieurement avec le consentement des parties contractantes »...

D'autre part l'article 31 *k*, continuant l'énumération des personnes liées par la convention, ajoute :

« 3° Ceux qui sont membres d'un groupement « adhérant ultérieurement à cette convention, si, à « dater de la vérification de l'adhésion prévue à « l'article 31 *j*, ils ne se sont pas retirés de ce groupe- « ment dans les conditions et délais précisés au « paragraphe précédent ;

« 4° Ceux qui, postérieurement au dépôt de la « convention, entrent dans un groupement partie « à cette convention ;

« 5° Les employeurs n'appartenant pas à un grou- « pement partie à la convention qui adhèrent direc- « tement à celle-ci, conformément aux dispositions « de l'article 31 *j*. »

Il ne suffit pas de réserver la liberté individuelle en laissant à tout membre d'un groupement partie contractante ou adhérant ultérieurement à la con-

vention la possibilité d'échapper aux obligations de la convention collective ; il faut encore que chacun des associés ayant accepté d'être lié par la convention puisse s'en dégager par la suite en renonçant au droit de s'en prévaloir. Les articles 31 *m* et 31 *n*, l'un pour les groupements, l'autre pour chacun de leurs membres réservent cette faculté de renonciation qui peut avoir lieu à toute époque pour les conventions à durée indéterminée ou prorogée par tacite reconduction en vertu de l'article 31 *h*, et dans les huit jours qui suivent la prorogation pour une durée déterminée suivant l'article 31 *i* à l'égard uniquement des membres d'un groupement. Et la loi nouvelle assure elle-même la liberté de cette renonciation en disposant en son article 31 *o* qu' « un employé ou un employeur ne peut renoncer pour une durée de plus de cinq années, à se dégager d'une convention en cours ».

*
* *
*

Mais pour que la convention collective puisse obliger efficacement les groupements et les personnes engagées par elle, il est nécessaire de leur *interdire toutes dérogations individuelles en des contrats particuliers*. Sans quoi, il n'y a plus de convention collective. Celle-ci n'est plus une réglementation contractuelle des conditions de travail si les personnes

qui lui sont soumises peuvent en changer impunément dans leurs contrats individuels.

Nous avons vu que la jurisprudence avait d'abord admis la possibilité de déroger à des conventions collectives par des contrats individuels ultérieurs. En ce sens les arrêts de Cassation des 16 décembre 1908 et 2 août 1911 relatés plus haut. L'arrêt de Cassation du 7 juillet 1910, qui admet la soumission de la minorité opposante des syndiqués à la convention collective passée par le syndicat, reconnaît lui-même la validité d'un contrat individuel dérogeant à la convention. Il juge en effet que la convention est applicable à tous « alors du moins qu'aucune convention individuelle n'est intervenue entre les parties, dérogeant « au contrat collectif (1) ».

Et il était bien impossible en effet, en l'état précédent du droit d'annuler le contrat individuel passé en violation de la convention collective. Aucun texte précis, ni aucune règle d'ordre public ne s'opposait à sa validité. Cela résulte de l'article 1134 du Code civil portant que les conventions légalement formées « ne peuvent être révoquées que de leur (les parties) « consentement mutuel, ou pour les causes que la « loi autorise ». Ainsi les parties ont toujours le droit, de leur consentement mutuel, de revenir sur des décisions précédemment prises. Elles ont toujours

1. Arrêt Cass. civ., 7 juillet 1910. D. P. 1911. I. 201.

la faculté de modifier par d'autres dispositions un accord antérieur.

La collectivité cependant s'en trouve lésée : n'avait-elle pas consenti une réglementation pour imposer à chacun de ses membres des conditions de travail identiques ? Voilà qu'il lui est impossible de faire annuler un contrat individuel qui y déroge. Si un de ses membres se trouve obligé vis-à-vis d'elle, il est par contre et de la même façon engagé dans les liens d'un nouveau contrat. Aucune raison de préférer à celui-ci, la convention collective. Cette dernière n'aura que la sanction de dommages-intérêts ; sanction insuffisante et hors de proportion avec le but qu'elle s'était proposé.

Ce grave inconvénient n'avait pas échappé à ceux qui avaient pour mission d'élaborer des projets législatifs sur la matière. L'article 50 de l'avant-projet de la Société d'études législatives sur le contrat de travail (1), et l'article 16 de la proposition déposée par le Gouvernement à la Chambre des députés le 2 juillet 1906 en faisait état et portait déjà l'interdiction des dérogations individuelles à la convention collective (2). De même le projet du 11 juillet 1910 en son article 2 (3).

La loi de 1919 confirme expressément cette solution.

1. *Bull. de la Société d'ét. législ.*, 1907, p. 180.

2. *Bull. de la Société d'ét. législ.*, 1906, p. 527.

3. *J. off.*, 11 juillet 1910. Annexe n° 298. Doc. parlem., p. 657.

Art. 31 *q*. — « Lorsqu'un contrat intervient entre
« un employé et un employeur qui doivent aux
« termes de l'article 31 *k* être considérés comme sou-
« mis l'un et l'autre aux obligations résultant de la
« convention collective de travail, les règles déter-
« minées en cette convention s'imposent, nonobstant
« toute stipulation contraire, aux rapports nés de ce
« contrat de travail. »

Et elle étend la force obligatoire de la convention collective jusque dans les rapports avec des tiers.

Art. 31 *r*. — « Lorsqu'une seule des parties au
« contrat de travail doit être considérée comme liée
« par les clauses de la convention collective de tra-
« vail, ces clauses sont présumées s'appliquer aux
« rapports nés du contrat de travail, à défaut de sti-
« pulation contraire.

Cette disposition est conforme à l'intention des parties : « Le plus souvent, dit M. Colson, les parties
« qui concluent une convention collective, n'ont pas
« seulement pour objet de régler les bases des con-
« trats qui interviendront entre elles ; les membres
« de chaque groupe entendent obtenir de ceux de
« l'autre groupe l'engagement de ne pas se soustraire
« aux charges assumées, en traitant avec des tiers
« libres de tout engagement (4). »

Toutefois, il est bien évident qu'ici, une seule des parties se trouvant soumise à la convention collec-

1. *Bulletin de la Société d'ét. législ.*, 1907, p. 186.

tive, le contrat individuel ainsi formé ne saurait être annulé. Il y a seulement présomption légale en faveur de l'application de la convention collective qui constitue le *plerumque fit*. S'il y avait stipulation contraire, celle-ci ne s'appliquerait pas. Cependant, dit le second paragraphe de l'article 311 : « La par-
« tie liée par une convention collective de travail
« qui l'oblige même à l'égard des tiers, et qui aurait
« accepté, à l'égard de ceux-ci, des conditions con-
« trairees aux règles déterminées par cette conven-
« tion, peut être civilement actionnée à raison de
« l'inexécution des obligations par elle assumées. »

* * *

Il ne suffit pas de déterminer les personnes engagées par la convention collective ainsi que la mesure de leurs obligations ; il faut encore et surtout sanctionner la convention collective par l'octroi des *actions judiciaires* propres à assurer son exécution et par la détermination de la *responsabilité* de l'organe qui a conclu le contrat.

En ce qui concerne la *responsabilité d'un groupement organisé partie contractante*, il est bien entendu qu'on ne pourrait tenir le syndicat pour responsable du fait qu'une partie de ses membres se déroberait à l'exécution de la convention collective. Par l'organe de leur syndicat les ouvriers ou patrons ont pris des engagements qui valent pour

chacun d'eux et qu'ils doivent personnellement tenir. On ne peut appliquer ici les règles du cautionnement ou du porte-fort. Nous savons que le cautionnement ne se présume pas et qu'il doit être exprès (art. 2015 C. civ.).

Il faudrait une stipulation formelle de la convention, que le syndicat contractant promette une indemnité au cas d'infraction du traité ; qu'il en garantisse lui-même l'exécution sous clause pénale. L'application de l'article 1382 C. civ. reste cependant toujours possible.

Si le syndicat ne peut être en effet responsable de la faute de ses membres, il peut l'être de sa propre faute. Et, à ce titre, il ne peut se livrer à des manœuvres frauduleuses qui, sans constituer une violation directe de la convention, inciteraient par exemple les ouvriers à se mettre en grève contre les patrons qui la respecteraient. Les syndicats sont tenus de ne rien faire qui soit contraire à l'exécution loyale de la convention.

Ainsi l'article 31 s. — « Les groupements d'employés ou d'employeurs liés par une convention collective de travail sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.

« Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention. »

Il n'y a aucune difficulté pour accorder à chacune des personnes liées par la convention collective une *action individuelle* correspondante à un intérêt personnel. Il en existe pour permettre aux intéressés de grouper leurs actions en une seule et faire ainsi échec à la règle traditionnelle : « nul ne plaide par procureur ». Nous avons vu que cette règle avait été considérée par la jurisprudence comme un obstacle à la reconnaissance d'une action en justice appartenant en propre au syndicat, à l'organe qui avait lui-même conclu la convention.

La fameuse distinction de l'intérêt collectif et de l'intérêt individuel, corollaire de la conception du syndicat ayant une existence propre distincte de la personnalité de chacun de ses adhérents, servait également ce point de vue. « Les syndicats, disait
« excellemment M. Wahl, ont été autorisés pour
« permettre la coalition des intérêts professionnels,
« et cette coalition serait insuffisamment protégée,
« si chacun des syndiqués devait veiller à la sauve-
« garde de ses intérêts professionnels ; si la loi a
« voulu que dans les conventions les membres d'une
« même profession pussent unir leurs forces, les
« mêmes raisons commandent de leur permettre
« d'unir leurs forces dans les actions judiciaires ». Et l'honorable professeur ajoutait : « si quelques-uns des membres du syndicat sont lésés dans leurs intérêts professionnels, si même un seul d'entre

« eux éprouve cette lésion, la condition que met la
« loi à l'action du syndicat se trouve remplie ; de
« même que le syndicat peut contracter dans l'inté-
« rêt professionnel de quelques-uns de ses membres,
« de même il peut agir en justice pour sauvegarder
« cet intérêt » (1).

En d'autres circonstances de nombreux auteurs donnent au syndicat le droit d'ester en justice dans l'intérêt professionnel de ses membres, quand il s'agit notamment de *concurrency déloyale* ; pourquoi ne pas étendre cette faculté au cas où cet intérêt résulte de la convention collective ? D'autant plus que la jurisprudence est très large dans l'appréciation de l'intérêt professionnel résultant de fraudes commises dans l'exercice de la profession.

Dans un procès intenté par un syndicat de marchands d'abats en gros contre Deligne et sept autres inculpés d'avoir exercé en d'autres marchés de viande que ceux où ils étaient mandataires par infraction d'une loi du 11 juin 1896 ; un jugement du tribunal de simple police de Paris en date du 23 juillet 1906 affirmait que « si les syndicats professionnels ont le droit d'ester en justice, il ne leur appartient pas, dans l'état actuel de la législation « de citer directement devant les tribunaux répres- « sifs ; que si des exceptions existent, elles sont « indiquées par des lois spéciales ».

1. Notes sous Cass., 1^{re} février 1893. S. 96. 1. 329.

L'affaire vint en Cassation et la Chambre criminelle, le 2 février 1911, rendait un arrêt qui infirmait le précédent jugement.

« Attendu, il est vrai que des lois spéciales, telles
« que celles des 30 novembre 1892 en son article 17,
« 26 juin 1907 en son article 9, 5 août 1908 en son
« article 2, ont, soit par référence aux textes susvisés
« du Code d'instruction criminelle, soit par dispo-
« sition expresse, spécifié au profit des syndicats
« se rattachant à leurs prévisions et à leur objet, le
« double droit de citation directe et d'intervention
« devant les tribunaux repressifs ; mais que ces lois
« n'ont fait ainsi que développer, en les transpo-
« sant dans les matières qu'elles réglementent, le
« principe général posé dans l'article 6 de la loi
« organique des syndicats professionnels (1) ».

Aux termes en effet de la loi du 26 juin 1907 article 9 et du 5 août 1908, les syndicats formés pour la défense des intérêts généraux de l'agriculture ont droit d'intervenir pour faits de fraude et de falsification prévus par les lois en vigueur. Il résulte des travaux préparatoires des lois de 1884, 1906 et 1908 que les intentions du législateur ont été d'organiser la défense des intérêts professionnels des membres des syndicats et de permettre à ces syndicats de se porter partie civile dans les pour-

1. *Revue des Sociétés*, 1912, p. 202.

suites en matière de fraude sans avoir à faire preuve des intérêts collectifs. Ainsi jugé par arrêt de la Cour de Lyon, Ch. corr. du 15 novembre 1911 (1).

Et la jurisprudence en ces dernières années tend de plus en plus à donner qualité au syndicat pour la poursuite en justice de toutes manœuvres frauduleuses effectuées dans l'exercice de la profession ; manœuvres qui le plus souvent n'atteignent qu'un ou plusieurs syndiqués, mais qu'elle juge avoir une répercussion sur toute la profession.

En ce sens un arrêt de Cassation, Chambre criminelle, 13 juin 1913, dans une poursuite exercée par un syndicat des vignerons des Pyrénées-Orientales contre un certain Roig, vendeur de vin falsifié par addition d'eau (2). De même un arrêt de la Cour d'appel de Paris, quatrième Chambre, 7 mai 1914 qui déclare la Chambre syndicale des Fourreurs fondée à demander réparation du fait par un tailleur de vendre des vêtements garnis de fourrures qu'il désignait sous le nom de « loutre véritable d'Alaska », alors, en réalité, qu'il s'agissait d'une fourrure commune et sans valeur (3).

Si la jurisprudence n'hésite pas à donner au syndicat l'action en justice en *matière délictuelle*, il semble illogique qu'elle puisse la lui refuser en

1. *Revue des Sociétés*, 1912, p. 210.

2. *Revue des Sociétés*, 1916, p. 61.

3. *Revue des Sociétés*, 1916, p. 62.

matière de contrat. Toute dérogation à la convention ne peut-elle être considérée comme une infraction à la réglementation contractuelle imposée par le syndicat. La convention collective n'est pas un contrat à proprement parler ; mais elle domine les contrats particuliers, elle fait loi dans les rapports qui s'établissent entre ceux qui lui sont soumis. Dans le réseau des liens qui unissent entre eux chacun de ses ressortissants, il est impossible que l'un quelconque de ces liens soit rompu sans que la solidité des autres n'en soit ébranlée. C'est un enchaînement qui s'établit, une solidarité inéluctable originairement consentie qui devient la source de droits et d'obligations identiques, ces droits et ces obligations reversibles eux-mêmes sur l'organe qui a conclu le contrat, et qui devient titulaire de toutes actions puisées à la même source, la convention collective.

Nous avons vu d'ailleurs comment la jurisprudence avait admis cette solution dans un arrêt de la Cour de Lyon du 10 mars 1908 déjà cité. M. Capitant, commentant cet arrêt, émettait un avis conforme. « Le syndicat, représentant les intérêts profession-
« nels de ses membres, subit un préjudice moral
« certain, toutes les fois que les patrons cherchent à
« imposer aux ouvriers du métier où à quelques-uns
« d'entre eux des conditions plus onéreuses. Ces ten-
« tatives ont une répercussion sur toute la profes-
« sion, même quand elles n'atteignent qu'un seul

« ouvrier ; car si elles réussissent, le salaire des autres ne tarde pas à s'abaisser (1) ».

La doctrine et la Jurisprudence s'accordaient ainsi à reconnaître l'action en justice au syndicat, et autorisaient pleinement l'intervention législative en ce sens.

Art. 31 *t.* — « Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail peuvent en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts aux autres groupements parties à la convention, aux membres de ces groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention qui violeraient les engagements contractés. »

Art. 31 *o.* — « Les groupements capables d'ester en justice qui sont parties à la convention collective de travail peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement »...

Ce premier paragraphe de l'article 31 *o* spécifie que les groupements prenant à charge les actions qui naissent en faveur de chacun de leurs adhérents

1. Note sous Cass., Lyon, 10 mars 1908, D. P. 1909. 2. 34.

n'ont pas à se pourvoir d'un mandat de l'intéressé. Trois solutions avaient été envisagées par la Commission d'études législatives (1).

1° On pouvait imposer au syndicat l'obligation d'avoir un mandat formel de l'intéressé, ou tout au moins son assentiment.

2° La loi pouvait lui donner l'autorisation de plaider sous condition que l'intéressé ne s'y opposât pas.

3° Elle pouvait aussi lui octroyer le droit d'ester en justice malgré l'opposition de l'intéressé.

Dans son premier projet le gouvernement avait adopté la première solution. Mais la Commission d'études législatives faisait remarquer justement que l'ouvrier lésé par la violation de la convention s'opposerait le plus souvent sous la pression patronale et par crainte de représailles, à accorder au syndicat un mandat judiciaire. Plusieurs membres, pour ce motif, allaient même jusqu'à donner au syndicat l'autorisation de plaider malgré l'opposition des intéressés. La Commission s'en tint à la solution intermédiaire qui, tout en conservant au syndicat son rôle et sa fonction essentielle de gardien vigilant des intérêts de ses membres, ménageait cependant leurs libertés particulières en raison de circonstances personnelles qu'ils peuvent être seuls à même d'apprécier.

1. *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1907, p. 207.

Il est bien entendu d'ailleurs que la loi récente conserve aux intéressés l'exercice de leurs actions propres et individuelles. L'action syndicale et les actions personnelles sont absolument distinctes et peuvent se cumuler.

Art. 31 *o*. « — Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés. »

Et l'article 31 *o*. *in fine*, conscient de la solidarité et communauté d'intérêts qui s'établissent entre toutes personnes ou groupements adhérents à la convention, stipule : « Lorsqu'une action née de la convention collective de travail est intentée soit par une personne, soit par un groupement, les autres groupements capables d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention, peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres. »

Il ne faut pas en effet qu'un procès même entre particuliers, parce qu'il aurait été mal engagé ou mal soutenu, puisse créer dans la jurisprudence des précédents qui compromettraient les intérêts de la collectivité.

*
* *

Il ne suffit pas que la convention collective puisse recevoir sa sanction de poursuites judiciaires légalement formées ; toutes les contestations auxquelles donne lieu l'application des règlements qu'elle impose n'ont pas toutes cette importance et cette âpreté qu'elles ne puissent être solutionnées que devant les tribunaux, et par une action en justice proprement dite. Quotidiennement il s'élève, entre patrons et ouvriers, entre groupements qui se sont entendus sur les grandes lignes à suivre dans le règlement de leurs rapports, des difficultés d'interprétation de la convention relatives à des questions de détail ou à des circonstances de fait qu'il aurait été mal aisé de prévoir. Et d'autre part, ne semble-t-il pas que la disposition d'une convention, qui remettrait à un organe, composé des membres même de la profession, le soin de régler les différends entre syndiqués ou parties contractantes, offrirait de meilleures garanties de compétence ? N'apparaît-il pas qu'une telle mesure présenterait le grand avantage de pouvoir solutionner à l'amiable les contestations les plus épineuses ?

Dans nombre de conventions collectives que relate le bulletin du ministère du Travail, on trouve un article final relatif à la création d'un *tribunal arbitral*

pour le règlement de difficultés d'interprétation du contrat, ou la solution de tout ou partie des questions litigieuses que soulève leur exécution.

Cependant sous l'empire de nos Codes, cette clause appelée à rendre les plus grands services dans le monde du travail, doit être annulée et considérée comme non avenue. L'article 1006 du Code de procédure civile ne valide en effet la *clause compromissoire* que si elle porte sur une espèce particulière et désigne nommément les arbitres : « Le compromis désignera les objets en litige et les noms des arbitres, à peine de nullité » (art. 1006, pr. civ.).

Ainsi, il est impossible de faire de l'arbitrage le mode obligatoire de règlement des contestations à naître entre employés ou employeurs. Une telle disposition serait nulle précisément pour le motif de sa portée générale et étendue qui fait sa principale utilité.

La loi de 1919 a su combler cette grave lacune de notre droit en spécifiant dans son article 31 x : « Sont
« valables les dispositions de la convention collec-
« tive de travail par lesquelles les parties remettent
« à des arbitres désignés ou à désigner dans des
« formes déterminées, le jugement de tout ou partie
« des litiges que peut faire naître l'exécution de cette
« convention. »

LA CONVENTION COLLECTIVE N'A PAS DE NATURE JURIDIQUE SPÉCIALE

Ce sont les effets juridiques d'une convention qui commandent sa nature propre. Les théories de la stipulation pour autrui et du mandat nous semblent insuffisantes à rendre compte de toutes les conséquences que la loi a fait sortir de la convention collective.

Notamment en ce qui concerne le but essentiel de la convention qui est de réglementer les conditions du travail, de s'imposer aux contrats particuliers chargés de leur application à des cas spéciaux, ni l'idée de mandat, ni celle de stipulation pour autrui ne peuvent légitimer la sanction donnée par la loi à la convention collective en frappant de nullité les contrats individuels passés en violation de son règlement. Tout contrat en effet peut cesser de produire ses effets pourvu que les parties y consentent. En vertu du mandat, une personne déterminée charge une autre personne de conclure en son lieu et place, mais elle reste elle-même partie au contrat. Sous un nom d'emprunt c'est elle-même qui contracte et elle

reste libre comme bon lui semble de revenir sur ses décisions. Par la stipulation pour autrui, elle est seule bénéficiaire d'un contrat passé par une autre, il lui est loisible de renoncer à se prévaloir des avantages ainsi acquis.

Ainsi que l'a très bien dit M. Laronze : « pour
« rendre aux ouvriers leur liberté qu'ils n'avaient
« pas à titre isolé ; pour constituer le lien nécessaire,
« on a créé la notion de collectivité, puis afin de
« rendre celle-ci efficace, on l'a complétée à l'aide
« de la représentation » (1). L'idée de mandat et
celle de stipulation pour autrui, sont en effet toutes
deux basées sur la notion de représentation ; et celle-ci
repose elle-même sur la conception de trois groupes
distincts formant les éléments de la convention col-
lective ; la collectivité, l'autre partie contractante,
les membres de la collectivité. M. Nast, professeur
à la Faculté de Droit de Nancy, ne voit en réalité que
deux groupes : la collectivité et l'autre partie con-
tractante (2). Cette collectivité est une société. Et,
pense-t-il, peut-on prétendre que la société est man-
dataire de chacun de ses membres. Chacun des
sociétaires est censé agir par l'organe de ses admi-
nistrateurs. Ceux-ci, vis-à-vis de leurs collègues sont

1. *De la représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers dans la grande industrie*. Thèse Paris, 1905, p. 384.

2. *De la nature juridique des conventions conclues par une collectivité dans l'intérêt de ses membres* (*Revue critique de législation et de jurisprudence*, 1908, p. 536 et s.).

des personnes ayant les mêmes droits et obligations ; ils ne peuvent se substituer à eux de façon complète et perdre ainsi leur qualité d'associés et de participants aux actes de la collectivité. Et d'autre part les syndiqués, vis-à-vis du syndicat contractant, ne sauraient être considérés comme des personnes étrangères et des tiers ainsi que l'exigerait la stipulation pour autrui. Ils ne sont pas « autrui » ; des liens de solidarité les unissent qui en les faisant participer d'une même qualité leur donnent les apparences d'une seule personne accomplissant les mêmes gestes en dépendance d'un but unique et commun.

M. Nast ne croit pas que la convention collective soit une convention de nature spéciale. Et il pense qu'elle n'est autre chose qu'« une convention conclue par une collectivité dans l'intérêt de ses membres ». La pratique offre de cette catégorie de conventions de multiples exemples : contrat passé par une personne morale, par une commune dans l'intérêt de ses habitants faisant concession de gaz et d'eau à une Compagnie, à charge d'observer certaines clauses concernant le tarif des abonnements dans les contrats passés avec des particuliers ; convention conclue par association mutuelle avec des fournisseurs ; traités passés avec des Compagnies de transport.

Des organisateurs d'un Congrès stipulent d'une Compagnie de chemin de fer des réductions de tarif pour chacun des participants. « Dans toutes ces

« hypothèses, dit M. Nast, il y a une convention
« préalable par laquelle un groupement, une asso-
« ciation, un syndicat, fixe, d'accord avec une autre
« partie, les conditions des contrats individuels que
« chacun de ses membres viendra à passer avec cette
« autre partie. Dans toutes ces hypothèses, il y a une
« loi d'ordre privé, qui doit régir un certain nombre
« de personnes, et à laquelle celles-ci ne sauraient
« déroger : cette loi s'impose à elles » (1). Et M. Nast
cite encore les traités généraux que la Société des
auteurs et compositeurs dramatiques conclut avec
les directeurs de théâtre. Les directeurs de théâtre,
dans les contrats passés avec les membres de cette
Société, sont obligés en fait d'observer des condi-
tions d'engagement préalablement stipulées.

Ainsi la convention collective ne serait qu'une
espèce particulière d'un genre de convention très
répandues dans la pratique et au sujet desquelles il
suffit de s'en rapporter à la volonté des parties pour
leur faire produire tous effets désirables. M. Nast
définit ainsi les conventions collectives : « des con-
ventions qu'un groupe de personnes organisées con-
clut dans l'intérêt de ses membres ».

* * *

Faut-il avec M. Saintelette (2) assimiler les con-

1. Marcel Nast, *op. cit.*, p. 538.

2. M. Saintelette, *Des contrats d'utilité publique* (*Revue de droit international et de législation comparée*, 1888).

ventions collectives aux contrats d'utilité publique passés par les autorités publiques telles que l'Etat et la Commune. Celles-ci stipulent en vue de satisfaire aux besoins de leurs administrés. Elles doivent engager le public et non leur être abstrait, car il ne s'agit pas ici du domaine public ou privé des entités politiques ; de même que pour le syndicat il n'est pas question de son domaine propre.

Le Gouvernement n'est pas d'autre part le *mandataire des gouvernés*. Le contrat n'est pas la seule source d'obligations, la source qui en est la plus générale est dans la loi, si bien que pour définir la force obligatoire d'origine contractuelle, notre Code n'a pu mieux faire que de la comparer à celle d'origine légale : « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites » (art. 1134, C. civ.).

« Autant il semble conforme à la nature de l'homme
« privé, dit M. Sainctelette, que l'individu ne puisse
« en général stipuler, ni surtout s'engager en son
« propre nom que pour soi-même, autant il semble-
« rait contraire à la définition même de la puissance
« publique que les stipulations faites par elle ne
« profitassent pas au public et que les promesses
« faites par elle n'engageassent pas le public »

Le Gouvernement n'est pas le *gérant d'affaires des gouvernés* ; il n'est pas un subalterne révocable *ad nutum*, mais, commande et oblige en vertu d'un *jus*

imperii qui lui est propre et dont l'autorité n'a pas besoin d'être démontrée, son pouvoir rentrant dans la catégorie des choses évidentes qui n'ont pas besoin du détour des arguments pour être vues et saisies clairement. Il n'est pas non plus un débiteur dont les créanciers puissent exercer tous les droits et actions, à l'exception de ceux qui sont exclusivement attachés à la personne.

D'autre part, les gouvernés vis-à-vis du gouvernement ne peuvent être considérés comme « autrui ».

Et M. Saintelette pense qu'il s'agit ici de relations *sui generis* qui ne sauraient puiser leur source dans le droit civil. L'article 1119, Code civil, n'est pas applicable aux conventions d'utilité publique ; celles-ci pour devenir obligatoires n'ont pas besoin d'acceptation, ni de ratification.

Le Gouvernement qui contracte est intéressé. L'adage « point d'intérêt, point d'action » ne saurait lui être appliqué, et n'a de valeur que quand il s'agit d'intérêts individuels et pécuniaires. Son intérêt propre est l'intérêt public lui-même qui ne peut être plaidé autrement que par le pouvoir public.

M. Saintelette pense ainsi trouver dans les contrats d'utilité publique autant de points de comparaison et de caractères communs avec notre convention collective, ce qui autoriserait leur assimilation.

Cependant même en matière administrative, M. Saintelette est combattu par M. Labbé qui estime

que le droit administratif doit, « autant que la nature des choses le comporte, prendre ses inspirations dans le droit privé » (1).

En ce qui concerne la convention collective cette remarque a d'autant plus sa raison d'être que nous ne sommes pas avec elle dans le domaine du droit public : nous sommes en présence d'une réglementation contractuelle des conditions de travail, réglementation qui peut bien avoir des analogies avec celle qui émane de la loi, mais qui n'en est pas moins voulue et consentie par les intéressés, et n'a comme telle aucun caractère légal.

En raison même de ce caractère consensuel, puisque d'autre part il ne nous semble pas que les relations de syndicat à syndiqué, de groupement contractant aux membres de ce groupement puissent être régies par les règles propres à la stipulation pour autrui et au mandat, nous sommes inclinés à croire que ce sont les syndiqués, les adhérents d'un groupement qui agissent eux-mêmes, sans avoir besoin de l'intermédiaire d'une personne distincte qui serait titulaire de droits et obligations ne pouvant appartenir en fait qu'aux personnes physiques des adhérents d'un groupe, et non à une personne fictive et morale, le syndicat.

1. Note Labbé sous Cass. Belgique, 21 juillet 1888. S. 89.4.9.

* * *

L'article 14 d'un projet de loi sur la liberté d'association déposé par M. Waldeck-Rousseau, le 23 octobre 1883, définit ainsi la personnalité morale : Elle est, dit-il, « la fiction légale en vertu de laquelle
« une association est considérée comme constituant
« une personne distincte de la personne de ses mem-
« bres, et en qui réside la propriété des biens de la
« Société » (1).

M. de Vareilles-Sommières s'est fait l'adversaire de la notion de personnalité morale telle qu'elle est reçue très généralement par les auteurs et la Jurisprudence. Une personne fictive n'est pour lui qu'un procédé de conception et d'exposition, mais non un procédé législatif. Le législateur n'a pas besoin de feindre. C'est en vertu de son pouvoir propre qu'il reconnaît et rend titulaire de droit et d'obligation tel ou tel groupe organisé. « Les lois, dit M. de Vareilles, « sont les rapports nécessaires qui découlent de la « nature des choses. C'est dans les entrailles de la « réalité et non dans le domaine de l'imagination « qu'elles ont leur raison d'être et leur justifica-
« tion (2). » Et M. de Vareilles estime beaucoup plus

1. Cité par M. Raoul Jay, *La Personnalité civile des syndicats professionnels*, 1888.

2. Marquis de Vareilles-Sommières, *les Personnes morales*, 1902, p. 170.

simple et plus conforme à la réalité de donner la capacité voulue aux associés eux-mêmes, personnes physiques et réelles, plutôt que de l'octroyer à une « personne mythologique qu'il faut commencer par créer, et qui une fois créée, n'en sera pas moins incapable d'exercer sa capacité et en laissera forcément l'exercice aux associés, aux incapables. » De ce qu'une association ou société donne à distance l'illusion d'une seule personne, parce que les membres qui la composent agissent dans le même sens en vue d'un but commun, on la compare très souvent à une personne distincte de celle de ses membres. De la comparaison, on est passé à la fiction : on feint de croire que tous les associés sont condensés en une personne ; on personnifie leur ensemble, et on rend cette personne fictive seule titulaire des droits ou obligations qu'elle semble exercer ou contracter à la façon d'une personne réelle.

D'ailleurs est-il vrai de dire que la théorie de la personnalité morale soit expressément admise par nos Codes ? On la fait seulement ressortir par voie de conséquence de plusieurs articles de notre Code civil. Le droit romain ne la connaissait pas.

Elle est plutôt une doctrine traditionnelle inspirée de Pothier qui à son sujet s'exprimait ainsi : « Les « corps et communautés établis suivant les lois du « royaume sont considérés dans l'Etat comme tenant « lieu de personne : *Veluti personam sustinent* ; car

« ces corps peuvent à l'instar des personnes aliéner,
« acquérir, posséder des biens, plaider, contracter,
« s'obliger, obliger les autres envers eux (1). »

La loi de 1884 qui est le Code des syndicats ne leur a pas reconnu formellement la personnalité morale; le texte, dit M. Raoul Jay « se contente d'indiquer les principales conséquences de cette personnalité, surtout le droit d'ester en justice, ordinairement considéré comme la prérogative caractéristique (2). » Et s'il paraît utile en raison des effets juridiques que la loi semble y attacher de reconnaître aux syndicats ce caractère de personne morale; à un autre point de vue, principalement au moment de la dissolution du syndicat, la personnalité civile doit disparaître pour faire apercevoir les titulaires réels de droits et d'obligations, les associés; sans quoi, la personne juridique évanouie, le patrimoine syndical reviendrait à l'Etat, à titre de biens sans maître. « L'être juridique, dit M. Jay, n'est qu'un masque » nécessaire à la poursuite d'une fin; « mais, ajoute-t-il, du moment où cette fin est désintéressée, le masque tombe, la vérité apparaît, c'est-à-dire une association dont la personnification n'a pu modifier les caractères essentiels des associés dont les droits n'ont pas été atteints et qui sont toujours restés les véritables propriétaires de l'actif com-

1. Pothier, *Traité des personnes et des choses*, titre VII, no 210.

2. *Op. cit.*, p. 18.

« mun (1). » C'est dire combien est factice la construction juridique de la personnalité morale. S'il faut accorder ce privilège et le reprendre ensuite selon les besoins de la cause, ne vaut-il pas mieux n'avoir jamais recours à une telle fiction.

* * *

« En réalité, pense M. Nast, ce sont les syndiqués « qui agissent ; on ne peut être son propre mandataire, ni être autrui par rapport à soi-même. » Pour les commodités pratiques, les associés se servent de l'intermédiaire d'une délégation. S'ils étaient peu nombreux, ils agiraient eux-mêmes. Mais, pourquoi faire d'un simple procédé d'action la base et le fondement d'une construction juridique ? Il n'y a de substance que dans les êtres réels ; mais il y a des manières d'être et des attitudes diverses qui appartiennent aux mêmes individus selon qu'ils agissent isolément ou de concert dans la poursuite d'un but particulier ou commun. Que des syndiqués ou associés contractent isolément ou collectivement, rien n'est changé substantiellement. Il est cependant naturel et conforme à la réalité que les mêmes actes accomplis isolément ou d'ensemble ne produisent pas les mêmes effets juridiques ; car une intention différente a présidé à leur origine.

1. *La Personnalité civile des syndicats professionnels*, 1888, p. 30-31.

Sans doute, le syndicat ou l'association ne forme pas une simple addition d'individus. A la base de tout groupement organisé, il y a un contrat librement formé qui constitue entre ses membres un lien de droit.

« Leurs effets, dit M. Nast, parlant des conventions collectives, s'expliquent tous par l'analyse de la volonté des parties, et par ce fait que tous les membres de la collectivité sont unis entre eux par un pacte social, créant entre eux un lien permanent (1). » Ce lien permanent sert de substratum à l'action collective. Quand on se trouve en présence de groupements inorganisés, si l'action collective ne prend pas naissance, c'est qu'il n'existe pas d'organe constitué qui puisse en être titulaire. Même dans ce cas, il reste que des individus ont entendu soumettre leurs intérêts individuels à une action commune, et la loi doit en tenir compte.

C'est sur le pacte social, la volonté d'association que repose l'action en justice comme aussi tous les droits et obligations dont les associés ont entendu recueillir les bénéfices ou les charges. La loi intervient non pas seulement pour sanctionner les intentions manifestées directement par la convention collective, mais aussi pour reconnaître toute sa portée

1. Nast, *De la nature juridique des conventions conclues par une collectivité dans l'intérêt de ses membres* (*Revue critique de législation et de jurisprudence*, 1908, p. 557).

à la volonté d'association qui a présidé à sa conclusion. Que nous envisagions le pacte social, la convention collective ou les contrats particuliers qui lui sont soumis, nous sommes toujours en présence de volontés librement manifestées ; la loi doit respecter les rapports de dépendance que des associés ont entendu établir entre des conventions de portées différentes, pourvu que les intentions ainsi révélées ne soient pas contraires à l'ordre public ou aux bonnes mœurs.

LA CONVENTION COLLECTIVE ET LE CONTRAT INDIVIDUEL

Nous avons vu comment la convention collective, phénomène nouveau dans le monde du travail et participant largement de la vie sociale actuelle, avait pu s'imposer au législateur pour en recevoir sa reconnaissance légale et sa consécration législative. Tout récemment au cours de l'année 1918 la commission mixte de la Seine, chargée d'étudier les questions relatives au maintien du travail fut invitée à se prononcer sur le projet de loi concernant la convention collective alors soumis à l'examen du Sénat. « Au rebours de ce qui s'était passé antérieurement « à la guerre, dit le rapport de M. Paul Strauss, les « représentants les plus qualifiés et les plus compétents des employeurs et des travailleurs furent unanimes à admettre le principe et l'utilité de la convention collective du travail (1). »

Plus en effet le législateur prend conscience de la

1. *J. off.*, 17 décembre 1918. Docum. parlam. Annexe n° 499, p. 771.

réalité des faits, plus il prend à tâche de tenir compte des différentes manifestations de la vie économique et sociale ; plus s'impose à son esprit la nécessité de réformes législatives propres à maintenir dans l'ordre et la légalité les rapports de fait qui s'établissent entre les employés et les employeurs, entre les deux éléments de la production, le capital et le travail. Il est un fait, en effet, qui domine la situation sociale actuelle, c'est la substitution progressive de la convention collective au contrat individuel de travail ; c'est la prédominance qui s'accuse de plus en plus, pour le règlement des rapports entre patrons et ouvriers, du mode de contracter de la convention collective sur celui du contrat individuel qui ne répond plus aux exigences de la vie économique contemporaine.

Dans l'organisation ancienne du travail, le petit atelier réunissait seulement quelques compagnons ; patrons et ouvriers étaient à peu de chose près de même condition sociale. Il s'établissait entre eux des rapports faciles et continus ; et le règlement des conditions de travail pouvait avoir lieu de part et d'autre à égalité de situation, d'homme à homme, d'individu à individu. Il n'en est pas de même aujourd'hui. Les progrès de l'industrie ont de plus en plus élargi la distance entre patrons et ouvriers. Les uns et les autres ont des préoccupations différentes, des intérêts divergents, sinon contraires.

La grande production les a éloignés ; elle a réduit les rapports personnels, et dans l'isolement, la situation des uns et des autres s'est considérablement modifiée. D'une part, les ouvriers, rapprochés par la communauté d'existence et de travaux dans l'usine, forment le salariat. D'autre part, le ou les patrons, obligés de rassembler de nombreux capitaux nécessités par l'intensité de la production et le fonctionnement d'un outillage perfectionné, ne sont pas en mesure de satisfaire eux-mêmes à des exigences de plus en plus onéreuses ; ils doivent avoir recours à d'autres, à des bailleurs de fonds, c'est la société anonyme où les patrons deviennent les administrateurs du capital.

Ils perdent ainsi forcément contact avec les travailleurs. Ces derniers forment dans la production l'élément du travail vis-à-vis d'un autre élément, le capital, celui-ci impersonnel, sans âme et sans cœur.

Il n'existe donc plus que des collectivités en présence qui succèdent à des individualités.

D'un côté le capital chargé d'organiser la production, pour cela s'organisant lui-même et prenant conscience de sa force ; de l'autre le travail dont les éléments, sous prétexte de liberté, s'éparpillent à l'infini.

Car c'est une grave erreur de croire que l'ouvrier, parce qu'il n'est pas soumis à une réglementation générale telle que la convention collective qui con-

ditionne ses engagements, jouit de la sorte d'une plus grande indépendance ou liberté, et peut disposer comme bon lui semble de sa puissance de travail, la vendant ou la louant, telle une marchandise, à son gré et pour son plus grand profit.

La loi de l'offre et de la demande, ou si l'on préfère la liberté intégrale, ne suffit pas à assurer l'harmonie entre le capital et le travail. La doctrine économique, créée par l'école libérale et ses plus fameux représentants : les Adam Smith, les J.-B. Say et les Bastiat, a été fortement ébranlée vers le milieu du xix^e siècle par l'explosion de cette crise sociale qui a violemment démenti un dangereux optimisme. Les faits ont démontré depuis longtemps que la prétendue liberté individuelle de travail ne saurait suffire à corriger les injustices du sort, à soulager les misères, à prévenir les conflits entre patrons et salariés.

Pour n'être plus soumis à une réglementation qui sert de garantie à leur véritable liberté, les ouvriers isolés deviennent les victimes de lois économiques inexorables qui exercent leur empire sans aucun contrôle, et sont d'autant plus rigoureuses qu'aucun contrepoids ni palliatif ne viennent contrecarrer leur puissance. L'école libérale et individualiste a fait du travail une marchandise qui se vend et se loue comme telle ; et cette marchandise est soumise aux mêmes lois qui régissent les prix et valeurs de tous autres objets.

Ces lois se résument dans la formule vulgaire de l'offre et de la demande ou dans la traduction vive et pittoresque qu'en a donnée Cobden : « Les salaires haussent toutes les fois que deux patrons courent après un ouvrier ; ils baissent toutes les fois que deux ouvriers courent après un patron ». Et cette théorie a trouvé sa pleine application dans les faits ; l'organisation actuelle de nos sociétés, sauf certaines tendances contraires qui n'ont pas encore trouvé leur plein développement, repose généralement sur cette conception qui fait de la main-d'œuvre ou puissance de travail une marchandise comme les autres. Aussi les différentes lois économiques auxquelles on a prétendu soumettre le prix de cette marchandise, c'est-à-dire les salaires, ont-elles été toutes empruntées à celles que les économistes des différentes écoles ont cru devoir assigner aux autres valeurs : loi de l'offre et de la demande ; loi d'airain, le salaire se déterminant par le coût de production du travail ; loi de la productivité du travail, etc.

En soumettant les œuvres humaines aux mêmes lois que subissent les choses inanimées, cette conception avait la prétention de réserver, même ainsi, leur liberté personnelle aux individus. N'est-ce pas là une étonnante contradiction : que des êtres doués de liberté soient condamnés, en vue du but même que l'on se propose à leur égard, réserver leur liberté personnelle, à subir les lois inéluctables qui régissent les

êtres sans raison ? On a dit que l'économie politique était née en haine de l'association, tant il est vrai que si les hommes ne veulent pas se soumettre aux lois morales des sociétés qui sont les lois propres aux êtres de raison et de liberté, ils tombent sous le coup des lois physiques qui régissent la nature inanimée ; lois inexorables auxquelles on n'échappe pas, et d'autant plus insupportables qu'elles constituent pour ainsi dire le joug de l'étranger, la règle d'un ordre qui n'est pas le nôtre, l'ordre physique que l'on confond avec l'ordre moral.

L'individualisme, en effet, qui trouve son application pour notre matière dans le contrat individuel de travail, constitue pour l'ouvrier une fausse liberté, source de maux et de souffrances. Loin d'être sa force et son indépendance, il constitue sa faiblesse et sa dépendance de toutes choses. Au lieu que, si un homme accepte d'agir et de contracter en association avec d'autres, de former, entre personnes qu'une même condition ou profession doivent rapprocher, des liens moraux de dépendance et de soumission, il échappe ainsi et, dans la mesure où il se lie, à d'autres ordres de dépendance, plus étroites, d'autant plus insupportables qu'elles n'ont pas été consenties.

Quand l'ouvrier traite seul avec son patron, il est placé dans une situation d'infériorité forcée : il ne peut ni défendre ni même discuter son salaire ; c'est à prendre ou à laisser. Et s'il est affamé il capitule ;

il cède aux lois physiques. Le patron, en effet, devant un offre de travail peut attendre : des capitaux, une entreprise déjà constituée lui permettant de retarder son acceptation pour le moment où la marchandise qu'on appelle le travail présentera des conditions plus avantageuses de prix et de rendement. Mais l'ouvrier isolé est dans la situation d'un homme qui a absolument besoin de vendre sa marchandise ; il la cédera à des prix moins élevés, car il n'a d'autre capital que ses bras qui doivent immédiatement trouver leur emploi pour nourrir leur homme.

De son côté l'entrepreneur peut bien souvent se passer d'un ouvrier isolé tandis que l'ouvrier ne peut aussi facilement se passer de patron. On trouve généralement un autre ouvrier ; au besoin on pourra le faire venir de l'étranger, ou on trouvera son remplaçant par une machine. L'ouvrier, au contraire, ne trouvera pas toujours un autre patron ; le patron est une personne indispensable dans une entreprise, une usine, dont il est la tête et le cerveau ; il n'y a pas moyen de le remplacer par une machine.

D'autre part, le patron est mieux placé que l'ouvrier pour voir l'état du marché ; il juge les choses de plus haut ; il a des moyens d'action et de renseignement que l'ouvrier ne possède pas. Il lui est plus facile de s'entendre avec ses collègues, de se renseigner sur leur manière d'agir et de régler ainsi sa conduite sur celle des autres ; ce qui permet à l'élément

patronal d'exercer une influence plus grande et plus efficace sur le marché des salaires. Tandis que l'ouvrier isolé se trouve noyé dans la masse, ne peut se baser efficacement sur les faits et gestes de collègues trop nombreux qui offrent prise ainsi aux modalités d'action les plus divergentes.

Cette infériorité, qui est le partage d'un ouvrier traitant seul avec le patron, disparaît, lorsque celui-ci se trouve en présence d'une organisation qui solidarise tous les ouvriers d'une même industrie et leur permet de traiter d'égal à égal avec l'entrepreneur, de poser des conditions à la fourniture de travail, d'accepter les unes, de rejeter les autres ; en un mot, de discuter sans contrainte en toute liberté d'allure.

Ainsi la convention collective constitue un réel progrès, une amélioration sensible dans les rapports du capital et du travail. Au lieu qu'autrefois le patron était le maître absolu dans son établissement, qu'il rédigeait seul le règlement d'atelier dont l'ouvrier isolé était contraint d'accepter en bloc toutes les conditions sous la pression d'une nécessité vitale ; par la convention collective les ouvriers eux-mêmes discutent avec leurs employeurs, traitent avec eux de puissance à puissance pour fixer en commun les clauses d'un accord qui devra s'imposer aux uns comme aux autres.

Loin de nuire et de porter atteinte en quelque façon à la liberté individuelle la convention collective

restitue à l'ouvrier cette liberté propre à sa nature d'homme et dont il se trouvait dépossédé par un individualisme exagéré. Du jour, en effet, où par l'interdiction d'association posée par les lois révolutionnaires, la libre concurrence, autrefois bridée par le régime corporatif, ne trouva plus d'obstacle à son action, les lois économiques firent peser leur tyrannie sur le monde de la production. Sous le gouvernement de ces lois, le capital doit obtenir le plus de rendement possible et le travailleur doit donner le plus de lui-même en se contentant du moindre salaire.

Dans cette course au minimum, l'ouvrier renonce à ses besoins intellectuels ; ils sont les moins impérieux, et ne sont pas immédiatement ressentis ; à ses besoins moraux, car le bien est cher à pratiquer, il nécessite une sélection dans les moyens de vivre, un choix que des circonstances urgentes ne favorisent pas toujours ; et même l'ouvrier sacrifie quelques-uns de ses besoins matériels, les moins impérieux, l'homme est doué d'une certaine capacité de misère. C'est le *primum vivere* avec son acception la plus vulgaire qui prévaut dans toute sa rigueur.

Mais la forme collective du contrat de travail s'offre comme un moyen d'échapper à la brutalité des lois économiques. Elle empêchera les chefs d'industrie de faire de la réduction des salaires ou de la prolongation de la durée de travail des moyens inhumains de concurrence. La règle commune de la convention

collective les obligera à reporter sur d'autres objets la lutte industrielle ; le perfectionnement de l'outillage et des procédés techniques viendra au rang de leurs constants soucis et sera leur seule ressource, le principe d'une supériorité plus solide et plus honorable.

Ainsi la convention collective restitue à l'ouvrier son indépendance et sa liberté. Bien loin que chez elle l'élément du consentement nécessaire à la formation du contrat perde de sa valeur ou soit en quelque manière affaibli ; c'est par elle au contraire qu'il reprend vigueur. Car il est bien évident que le contrat individuel avec le caractère de contrainte qui l'entâche irrémédiablement n'offre d'un contrat réel que les apparences trompeuses, et suivant le terme expressif employé par M. Gide, n'en est véritablement que « la caricature ».

DEUXIÈME PARTIE

LE FONDEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

LE PACTE SOCIAL

Pour passer une convention collective il faut que l'employeur puisse discuter avec une représentation des employés. Cette représentation pourra être une délégation spéciale résultant d'une coalition temporaire ; alors la convention collective sera conclue à la suite de grève par des groupements de fait de formation hâtive et sans lendemain. Nous avons vu que telle avait été la première forme de la convention collective. Mais à cette discussion sans règle confiée aux soins d'une représentation inorganique pourra succéder une discussion plus réglée, légalisée, remise aux lumières d'une représentation ouvrière régulière et permanente, le syndicat.

Dans un discours prononcé dans la séance du 21 mai 1881, M. Floquet, à la Chambre des députés, s'exprimait ainsi : « Jusqu'à ce jour la marchandise « qu'on appelle le travail a été vendue en détail, par-

« celle par parcelle, par des hommes isolés ; maintenant, il faut au moyen de l'association établir le commerce en gros, collectif de cette marchandise qu'on appelle le travail humain » (1).

Le développement de l'organisation syndicale transforme peu à peu la représentation des parties. D'abord simple intermédiaire des grévistes, le syndicat devient lui-même partie contractante ; et le syndicat ne traite plus seulement avec un patron ou une représentation de patrons, mais avec le syndicat patronal de la profession. Ce sont les ensembles organiques de chacun des éléments en présence qui traitent l'un avec l'autre, de puissance à puissance.

En août 1907, le IV^e congrès de la Fédération des ouvriers mécaniciens déclarait que « la substitution du contrat collectif de travail au contrat individuel est le but du mouvement syndical en tous pays ».

Et dans un rapport au congrès de la Fédération des industriels et commerçants français M. de Ribes-Christofle en appréciant les dispositions du récent projet de loi sur le contrat collectif concluait : « Le but est donc bien, comme nous l'avons dit, de supprimer ainsi le contrat individuel et d'exiger des patrons et des ouvriers l'abdication de toute per-

1. Cité par M. Deslandres, sous Cass., 1^{er} février 1893. *Pand. franç.*, 1894, I, 2.

« sonnalité, en leur imposant un cadre général, pré-
« paré par les syndicats, qu'ils n'auront plus qu'à
« remplir » (1).

La conclusion des conventions collectives constitue
le rôle du syndicat et sa fonction essentielle ; elle est
pour lui un droit primordial et certain. A ce sujet
M. Planiol juge l'intervention des syndicats « con-
forme à leur mission » (2) ; et M. Pic écrit : « Le
« droit pour les syndicats de traiter avec les patrons
« au nom de la généralité de leurs membres découle
« selon nous jusqu'à l'évidence soit de la personnalité
« civile que la loi leur confère, soit de leur objet
« qu'elle assigne à leur activité. Il serait contradic-
« toire, en effet, de décider que les syndicats « ont
« exclusivement pour objet l'étude de la défense des
« intérêts de la profession et de leur refuser les seuls
« moyens efficaces pour la réalisation de cette
« défense collective » (3).

La jurisprudence n'a fait aucune difficulté pour
reconnaître un tel droit. Toutes ses sentences en la
matière reconnaissent implicitement au syndicat ce
droit de conclure qui dérive de son objet propre :
l'étude et la défense des intérêts professionnels de
ses membres.

1. Cf. Raoul Jay, *Qu'est-ce que le contrat collectif de travail*
1908, p. 35-36.

2. Planiol, *Traité élémentaire de Droit civil*, 2^e édit. t. II, p. 590.

3. Pic, *Capacité civile des syndicats professionnels* (*Revue de
Droit civil*, 1902, p. 519).

Dans l'affaire des syndicats de tisserands de Cholet relatée plus haut, un des fabricants signataires de la convention, Allereau, contestait que les syndicats aient véritablement contracté. Le tribunal civil de Cholet prit des attendus qui reconnaissaient expressément les chambres syndicales comme seules parties contractantes vis-à-vis des patrons. C'est uniquement d'ailleurs au point de vue des conséquences juridiques des conventions ainsi passées que s'élevaient les difficultés. Il est incontestable également que si au point de vue des relations économiques, il y va d'un intérêt pratique et social que les conventions collectives soient le plus souvent passées par des groupements organisés et permanents, tels que les syndicats, de même il y a un intérêt proprement juridique à ce qu'il en soit ainsi.

Nous croyons en effet que le fondement de l'action en justice donnée au syndicat en exécution de la convention repose sur le pacte social, sur l'intention qui s'y trouve manifestée par les associés de solidariser leurs actes et toutes les conséquences qui en résultent. S'il n'y a pas de pacte social ou d'entente préalable qui fasse dépendre d'un but communément poursuivi tous actes et contrats ultérieurement passés, il ne peut y avoir de convention collective, mais un ensemble de contrats individuels, réserve faite d'une ratification collective qui, par son effet rétroactif, équivaut à un pacte social préalablement conclu.

L'action en justice qui résulte de la convention n'existe à l'état collectif que si un organe constitué est capable d'être le siège d'une telle action ; et faute de ce substratum à l'action collective il n'existe que des actions individuelles qu'il est impossible de grouper. L'organisation syndicale peut à juste titre être considérée comme la base et le fondement de la convention collective. Si on est syndiqué, n'est-ce pas pour améliorer sa situation ; et si on a obtenu le résultat cherché, n'est-ce pas le contrat collectif qui l'a réalisé ?

Cependant les deux idées ont été parfois séparées, notamment dans le projet que MM. Waldeck-Rousseau et Millerand déposèrent le 15 novembre 1900. A côté de dispositions concernant l'arbitrage et la grève obligatoire, ce projet contient une réglementation légale du contrat collectif. Cette réglementation, d'après lui, doit rester à la libre acceptation de l'industriel ; mais dans tout établissement qui déclare l'accepter, l'ouvrier entrant doit lui aussi s'y soumettre. Le contrat collectif, ici, se forme sans intervention du syndicât ; mais il est impossible d'y voir une véritable convention dont les clauses doivent être librement débattues entre les parties. Il s'agit là plutôt d'un compromis entre la réglementation légale et la convention collective proprement dite. Celle-ci ne saurait s'accommoder de la forme légale. Et si les règlements qu'elle édicte semblent prendre un carac-

tère quasi-légal par la domination qu'elle exerce sur les contrats individuels : en elle-même, elle est d'origine contractuelle absolument indépendante du pouvoir public d'où la loi émane. Ce n'est pas en effet dans le creuset des lois qu'elle va puiser ses origines ; mais dans les entrailles de la réalité professionnelle, dans le besoin qu'éprouvent les individus de même profession, patrons et ouvriers, d'associer leurs efforts en vue d'un but commun à réaliser pour le plus grand bien d'un chacun. Aussi toute coalition si éphémère qu'elle soit porte en germe le contrat collectif et le syndicat, exprimant une association durable et permanente, traduit son développement.

Ainsi nous sommes amenés, pour prendre un aperçu du développement de la convention collective à travers l'Histoire, et retracer les différentes étapes de son évolution historique ; à faire état des manifestations successives de la vie corporative ou de l'association professionnelle.

LE CONTRAT DE TRAVAIL ET L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE

SECTION I. — Ancien droit.

Spontanéité des associations. — Coexistence de la convention collective et du contrat individuel.

On a dit que sous l'Ancien droit le contrat de travail était ignoré. Par les corporations, maîtres et ouvriers trouvaient à leur activité professionnelle des cadres tout tracés où des règlements intangibles déterminaient d'avance le mode d'embauchage, les conditions de travail et tous rapports entre employeurs et employés qu'une communauté de vie et le peu de perfectionnement de l'industrie rendaient sensiblement identiques pour toute la profession. M. Sauzet pense ainsi que pour cette longue période il ne peut être question de contrat ; l'objet fait défaut, car le droit de travailler n'est pas dans le commerce. A son avis le monopole exercé dans la profession par la corporation s'oppose à ce qu'ouvriers et patrons entrent librement en rapport pour régler les condi-

tions de travail (1). C'est oublier, il nous semble, le caractère spécial de la réglementation dans l'ancien droit. Celle-ci ne portait pas sur le personnel, mais sur la production. La réglementation, telle qu'on l'entend au sens moderne prend pour base la protection de l'enfance, des femmes, de l'homme adulte par des prescriptions hygiéniques, la limitation de la journée de travail, le repos hebdomadaire, etc. Au sens ancien, elle porte sur les détails de fabrication, elle prend généralement sa source dans une réaction contre les conséquences et les périls du monopole ; elle est une réglementation technique dont l'objet est la production, celle-ci envisagée en relation de l'intérêt public. Il fallait mettre un frein aux querelles entre corps de métier, empêcher ceux-ci d'exploiter le public en fixant le cours des ventes, en arrêtant le taux des salaires.

La réglementation d'alors était un correctif au droit d'association, partout reconnu, qu'elle empêchait de dégénérer en tyrannie des producteurs vis-à-vis du public ; elle donnait à l'action des intérêts particuliers de la profession le contrepoids de l'intérêt public. Prenant principalement à tâche d'assurer la loyauté dans les modes et procédés de fabrication, la réglementation des pouvoirs publics abandonnait aux diverses éléments de la production, capital et

1. Sauzet, *Essai historique sur la législation industrielle de la France* (Revue d'économie politique, 1892.)

travail, le soin de régler leurs relations réciproques.

Nous pouvons considérer les statuts des corporations, librement débattus à l'origine, comme une sorte de réglementation contractuelle fusionnant le pacte social ou contrat d'association, syndicat dirions-nous aujourd'hui, et la convention collective elle-même. Les statuts, en effet, en même temps qu'ils étaient l'expression de la volonté d'association, déterminaient les conditions de travail auxquelles devaient se soumettre les membres des corporations dans le règlement de leurs rapports particuliers.

Le mouvement corporatif a eu une origine spontanée. M. Sauzet, lui-même, affirme : « Le groupement « volontaire des artisans d'une même ville, comme « conséquence de la division du travail, ou dans un « but de mutuelle protection, est un fait naturel et « un fait incontestable, à l'époque féodale ; fait qui « se produit dans des conditions différentes au nord « et au midi, mais qui est général. La communauté « de métier en sort, et c'est, à l'origine, une communauté libre, non exclusive du droit pour tous et « pour chacun d'exercer le métier en dehors d'elle » (1).

Nous ne parlons pas ici de l'époque lointaine où les maîtres des métiers n'étaient autres que les seigneurs eux-mêmes qui peu à peu se déchargeaient

1. *Op. cit.*, p. 359.

de leur direction en gardant le pouvoir de vendre et le droit de fabriquer ; la véritable corporation est *contemporaine du mouvement d'affranchissement* qui reconnut aux serfs leur qualité d'hommes libres et dota les communes et les villes de cette indépendance et de ces libertés dont on peut encore aujourd'hui regretter la disparition.

L'homme de labeur alors était écrasé par la toute-puissance de l'homme d'armes. Ouvriers et artisans bénéficiaires des premières chartes d'affranchissement, celle de 1128 de Louis le Gros, puis de Louis le Hutin à la suite de la déclaration solennelle faite en 1167 par le pape Alexandre III que tous les chrétiens devaient être exempts de la servitude, cherchèrent dans l'association le moyen de résister à l'arbitraire des seigneurs et à la tyrannie des hommes d'armes.

Grâce au puissant mouvement commercial déterminé par les croisades et qui les avait enrichis, marchands et artisans se réunissaient et se prêtaient, dit un contemporain de Louis le Gros, Guibert de Nogent, « un serment de secours mutuel ». Ils formaient ainsi un syndicat de défense, on disait alors une « conjuration » ou bien encore une « commune jurée ».

L'association ainsi constituée, cherchait à obtenir du seigneur qu'il fixât, d'accord avec eux, et d'une manière invariable, les obligations qui leur incom-

baient. Les conventions une fois arrêtées étaient mises par écrit. L'acte rédigé, signé par le seigneur, scellé de son sceau, s'appelait une charte, laquelle donnait naissance à la « commune jurée » dans le Nord, aux « municipales » dans le centre, et aux « consulats » dans le Midi.

C'est à la faveur de ces chartes qui faisaient des communes et des villes qui en étaient bénéficiaires des sortes d'états libres, des républiques s'administrant elles-mêmes, que naquirent les véritables corporations, et que, désormais détachées de l'empire seigneurial, elles se constituèrent librement et s'organisèrent en toute indépendance.

Dans son *Livre des Métiers*, Etienne Boileau, sous le règne de Saint-Louis ne fit que constater et rédiger par écrit les différents statuts des corporations alors existantes et spontanément formées. « Le gouvernement de Saint Louis, dit Pierre Vincard, en dressant l'espèce de Code industriel appelé livre des métiers, ne fit rien autre chose que de copier ou de transcrire sous la dictée des ouvriers eux-mêmes les clauses et règles arrêtées et pratiquées par eux depuis des siècles » (1). C'était en quelque sorte comme une reconnaissance légale d'associations librement constituées, ce que nous appelons de

1. Pierre Vincard, *Histoire du travail et des travailleurs en France*.

nos jours des associations déclarées ou des syndicats ayant rempli les formalités de publicité.

Ainsi le pacte social existait bien à la naissance de la réglementation corporative. Cette réglementation elle-même, si détaillée qu'elle ait pu être, n'était pas exclusive de contrats particuliers passés entre maîtres et ouvriers dépendant de la profession.

Les statuts des corporations prévoyaient notamment le *contrat d'apprentissage*. Celui-ci devait être rédigé soit par acte sous-seing privé, soit par devant notaire, et il était soumis à l'examen et à l'approbation des jurés qui en faisaient le dépôt aux archives de la corporation. Cependant de telles garanties de publicité n'étaient pas exigées des autres *contrats d'embauchage* relatifs aux valets ou aux compagnons. Ces contrats se constituaient verbalement, mais étaient soumis à certaines formalités : les conditions en étaient débattues librement, répétées de vives voix ou « recordées » en présence des gardes du métier, de deux maîtres, parfois de deux valets. L'ouvrier était embauché soit à la journée, soit à la semaine, le plus souvent à l'année. Toute une catégorie ne travaillait qu'à la tâche ; mais ce dernier mode était vu avec défaveur. En principe il était interdit à un artisan de louer ses services à tout autre qu'à un maître. On permettait aux bourgeois d'embaucher soit à la tâche, soit à la journée diverses catégories d'ouvriers de profession déterminée.

On objectera sans doute l'interdiction faite aux maîtres et artisans dans la plupart des statuts corporatifs de former entre eux des *compagnies ou sociétés*. Et, en effet, toutes coalitions entre maîtres ou entre valets ayant pour but soit de maintenir le prix des denrées à un taux concerté ou de mettre obstacle à la liberté des enchères pour l'achat des matières premières, soit de poursuivre la réduction de la journée de travail ou l'élévation des salaires, étaient rigoureusement prohibées : « Se aucuns des « mestres faisaient en leur mestier aucune aliance, « li prévoz defferait leur aliance » peut-on lire dans les statuts de la corporation des tisserands (1).

Ailleurs : « A été interdit à tous gens mécaniques audit Reims de soy assembler en plus haut nombre que neuf personnes, ne faire entre eux statuts, édicts ou ordonnances... » (2). Les statuts des barbiers-chirurgiens datant de 1473 mentionnent également cette interdiction.

On oublie qu'il s'agissait là de coalitions au associations qu'il était interdit de former dans une plus grande association. Celle-ci ayant été librement consentie, il est naturel que ses membres devaient se défendre d'y déroger par des ententes particulières. C'est toujours la même tendance à croire que les

1. *Régistre des métiers*, t. L. *tisserands*, éd. Depping, p. 122.

2. *Archives législatives de Reims*, II^e partie, t. I. *Collect. des Documents inédits*, p. 973.

statuts des corporations formaient une *réglementation légale*. En réalité, il s'agissait bien là d'une *réglementation conventionnelle*, mais légalisée par la rédaction officielle du *Livre des métiers* ou les diverses ordonnances royales postérieures ; de même que nos conventions collectives reçoivent leur homologation légale de leur dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix du lieu où elles ont été passées (l. 25 mars 1919 art. 31 c.) : Il reste cependant cette différence essentielle que les statuts corporatifs de formation plus indépendante n'avaient pas besoin d'être écrits ni reconnus officiellement pour obtenir force obligatoire ; tandis que nos conventions collectives sont soumises à ces formalités légales à peine de nullité.

Les corporations n'étaient pas les seuls modes d'associations qui réunissaient des gens de métier. A côté d'elles vivaient d'autres sociétés dont le but n'était pas à proprement parler de déterminer les modalités du travail ; mais d'améliorer la condition des travailleurs. Leur objet se rapprochait plutôt de celui de nos sociétés de secours mutuel ; elles établissaient entre artisans de même profession des relations d'aide et de soutien réciproques ; c'étaient les *confréries*.

D'origine distincte des corporations puisqu'elles remontent à l'établissement du christianisme en

France, elles en vinrent à constituer des annexes des corporations.

C'est ainsi qu'une clause commune à presque tous les statuts corporatifs attribuait à la confrérie partie des droits d'entrée et des amendes qui formaient le revenu le plus certain du métier (1). Chez les tailleurs, par exemple, sur chaque amende de 5 sous, 2 sous étaient versés à la confrérie pour les « pauvres du métier soutenir ». Chez les cuisiniers le tiers des amendes est destiné aux « povres vieilles gens du mestier. »

De nos jours les conventions collectives n'ont pas exclusivement pour objet de déterminer les modes d'embauchage que devront observer dans leurs contrats particuliers les membres des groupements contractants. Leur portée s'étend également à tout ce qui est de nature à améliorer le sort des travailleurs, à servir leurs intérêts. Dans leurs cadres peuvent rentrer toutes dispositions plus spécialement du ressort de nos sociétés de secours mutuel, des caisses d'assurance contre le chômage ou la maladie, et contre les accidents, de caisses de retraite, etc.

La confrérie à cette époque réunissait pour les travailleurs partie ou totalité de ces avantages. Ainsi dans la société fondée par les fourreurs de vair le

1. *Livre des Métiers*, éd. Depping p. 60 et 107.

10 février 1319 (1), chaque membre payait dix sous, six deniers d'entrée, plus un denier par semaine. Moyennant ces redevances chaque associé recevait en cas de maladie trois sous par semaine, tant que durait l'incapacité de travail, trois sous pour la semaine qui suivait la convalescence, et trois sous une fois payés.

Tous les corps de métier n'avaient pas de confréries annexées. C'est ainsi que le corps des orfèvres payait à l'Hôtel-Dieu une redevance annuelle pour que ledit hôpital fournisse des secours aux pauvres ouvriers, invalides de leur état ; mais il fit mieux encore, il fonda un établissement à l'usage de maison spéciale de retraite pour tous les ouvriers orfèvres.

En dehors des corporations proprement dites, existaient d'autres associations de travailleurs, lesquelles ne jouissaient pas de la reconnaissance légale. Ce furent les *sociétés de campagnonnage* qui, pour être souvent proscrites, n'en étaient pas moins florissantes. Ces associations ne formaient pas dans l'ancien droit un rouage régulier ; mais elles constituaient des groupements de fait d'une indestructible vitalité. L'aide que les associés se promettaient et se donnaient réciproquement n'était pas seulement maté-

1. *Trésor des Chartes*, reg. 65², pièce VIII, XVIII *vidimus* de 1328.

riel ; il avait aussi un caractère moral. Le compagnon en quête de travail dans une ville se rendait dans une maison ou auberge dont l'hôtesse appelée « la Mère » lui réservait bon accueil et lui procurait ce dont il avait besoin. Elle le mettait en rapport avec le « rouleur » ou pilote chargé de lui faire connaître les ressources de la ville. Si le compagnon ne trouvait pas de place, il était de règle et de bonne camaraderie que le plus ancien dans la localité lui cédât son emploi ; et s'il tombait malade il était soigné et secouru.

Les ordonnances royales eurent souvent à sévir contre ces associations qui, organisées en dehors des corporations régulières, dégénéraient en coalitions hostiles aux réglementations officielles. Quoiqu'il en soit, leur persistance à travers les siècles, en dépit de prohibitions restées sans résultat, atteste leur action sociale.

Il n'est pas exact de penser que le monopole dont jouissaient les corporations s'opposait à leur existence ; et que leur interdiction avait lieu au profit des groupements réguliers. L'édit de Turgot du 10 février 1776 englobait dans la même prohibition tout espèce d'association de compagnonnage en même temps que les maîtrises et jurandes : « Faisons
« défense, dit l'art. 42, aux dits corps et commu-
« nautés, compagnons, apprentis et ouvriers, d'éta-
« blir ou renouveler les confréries et associations

« que nous avons ci-devant éteintes et supprimées, « ou d'en établir de nouvelles sous quelque pré- « texte que ce soit ». La Révolution ne fut pas plus libérale à leur égard, l'abolition qu'elle en édicta les comprit toutes indistinctement, et eut le triste privilège d'être plus efficace.

Les corporations et les associations de compagnonnage n'atteignaient pas toutes les catégories de travailleurs. Les paysans par leur position isolée, comme encore aujourd'hui d'ailleurs, avaient moins de facilité de se grouper que les habitants des villes. Cependant ils n'échappèrent pas au mouvement d'affranchissement général, et ne s'en remirent pas à la seule bonne volonté des seigneurs pour acquérir des libertés. Il existait en effet dès le haut moyen âge des *associations de main-morte* par lesquelles les « parsonniers » (c'est ainsi qu'on appelait les associés), mirent en échec la puissance territoriale des seigneurs. Des groupes de paysans s'associaient pour cultiver les terres concédées par les seigneurs, et savaient obtenir de celui-ci qu'il renonçât à son droit de mortaille et de succession féodale tant que durait la société, c'est-à-dire lorsqu'ils cessaient de vivre « à feu, à pain et sel communs », comme disaient les coutumes.

Existaient aussi des *sociétés « taisibles »* ou « *tacites* » communes à l'agriculture et au commerce. Celles-ci se formaient généralement par l'habitation

commune pendant l'an et jour. C'était les « compagnies » du mot « compain » ; tantôt elles avaient lieu entre frères et sœurs demeurant ensemble, tantôt entre toutes autres personnes de condition roturière. Elles équivalaient à nos associations coopératives de production ; pas de salariés dans leur sein, les compagnons et compains étaient de rudes travailleurs se suffisant à eux mêmes, et méritaient à ce titre le nom de coopérateurs.

Ces diverses associations perdirent de plus en plus leur raison d'être par les affranchissements.

L'époque des Croisades fut des plus favorables aux paysans. Pour partir en croisade les seigneurs avaient besoin d'argent ; beaucoup comprirent dans la suite que leur intérêt bien entendu était de laisser le paysan travailler en paix et en indépendance. Ils furent ainsi amenés à vendre ou à donner des libertés à leurs serfs. Ceux-ci obtinrent en se concertant que la taille fut fixée invariablement comme l'était le cens, ce qu'on appela « s'abonner ». Beaucoup achetaient leur affranchissement. C'est sous le règne de Charles VII, et la guerre de Cent ans terminée, qu'eurent lieu les derniers grands affranchissements.

Quant aux paysans libres, en même temps que les serfs, et comme eux à prix d'argent, ils avaient obtenu des réductions de corvées et de redevances,

parfois l'abolition d'une partie des banalités, ou des exemptions de service militaire.

Toutes les formes de société étaient connues dans notre ancien droit : elles se trouvaient décrites dans le *Livre de Jostice et de Plet* qui les signalaient comme étant déjà en usage au XIII^e siècle. Jamais époque ne fut plus productive d'associations, contrats et conventions de tout genre. Leur floraison était favorisée au plus haut point par une grande diversité de production qui correspondait à la plus grande variété encore des mœurs et des coutumes, des pays et des provinces. Celles-ci conservaient à travers les siècles leur originalité primitive et féconde; leurs habitants s'unissaient ou s'associaient en vue de satisfaire à des besoins et des intérêts très différents d'une région à une autre. L'indépendance administrative était un gage de l'indépendance professionnelle, et donnait naissance à des modes d'association aussi divers que spontanés.

SECTION II. — Epoque révolutionnaire et impériale

*Proscription du pacte social. — Régime de la libre
concurrence ou du contrat individuel*

L'époque révolutionnaire marqua l'effondrement de cet immense réseau d'associations, vaste fédéra-

tion des intérêts producteurs, où la multiplicité et la variété des groupes tenaient lieu de garanties aux intérêts spéciaux et localisés des diverses professions.

Sous la poussée des idées des économistes, spécialement des physiocrates, en dépendance étroite avec l'action des philosophes du XVIII^e siècle, *le règne de l'économie politique va succéder à celui des associations* ; et par la rupture des liens sociaux et professionnels qui unissaient les travailleurs, ceux-ci isolés et sans défense, vont se trouver soumis entièrement aux lois qui régissent les transactions économiques ; le travail humain se verra considéré comme une marchandise, de même essence que toute autre, assujettie aux mêmes influences et aux mêmes lois. Déjà un édit de 1766 supprimait les jurandes. Il fut présenté au Parlement qui refusa son enregistrement. En janvier-février 1766, Turgot, son promoteur, revint à la charge. L'édit portant abolition des maîtrises et des jurandes ne fut enregistré que le 12 mars. A plusieurs reprises le Parlement avait exercé ses remontrances : « Tout système, disait-il, qui sous une
« apparence d'humanité et de bienfaisance, tendrait
« dans une monarchie bien ordonnée à établir entre
« les hommes une égalité de devoirs et à détruire
« les distinctions nécessaires, amènerait bientôt le
« désordre, suite inévitable de l'égalité absolue ».

En réponse aux paroles du roi qui déjà adoptait

le langage moderne : « Nous regardons, disait l'édit, « comme un des premiers devoirs de notre justice, « et comme un des actes les plus dignes de notre « bienfaisance d'affranchir nos sujets de toutes les « atteintes portées à ce droit inaliénable de l'humanité » (la liberté du travail). L'avocat général Séguier plaidait la cause des corporations affirmant que l'existence d'abus certains ne constituait pas un motif de suppression totale : « Si leur anéantissement, disait-il, était le seul remède, il n'est rien de ce que la prudence humaine a établi qu'on ne doit anéantir ;... »

Devant ces résistances du parlement le roi dut employer le coup d'autorité d'un lit de justice.

Cependant la vitalité des corporations, même alors, sut résister dans une large mesure à l'interdiction qui les atteignait ; la Révolution seule lui porta un coup mortel par les lois successives des 2-17 mars 1791 portant suppression des maîtrises et jurandes, et des 14-17 juin 1791 sur les assemblées d'ouvriers et artisans de même état.

Les 20 et 21 juillet 1789 (1) Sieyès avait lu au Comité de constitution « l'exposition raisonnée des droits de l'homme et du citoyen » : « La propriété de sa personne est le premier des droits », y disait-il... « de ce droit primitif découle la propriété des actions et

1. *Archives parlementaires*, VIII, p. 256-261.

celle du travail, car le travail n'est que l'usage utile de ses facultés, il émane évidemment de la propriété de la personne et des actions »... « Dans les diverses occupations, nul particulier, nulle association n'a le droit de le gêner, à plus forte raison de l'empêcher ».

Ainsi ce fut sous le couvert de la liberté individuelle que fut détruit tout cet édifice social lentement élaboré à travers les siècles et dont chaque pierre à mesure qu'il s'élevait marquait un affranchissement de plus, une liberté nouvelle conquise au prix d'efforts concertés et vaillamment soutenus.

Suivant le mot célèbre de Chapelier, rapporteur de la loi du 14 juin : « Il n'y a plus de corporations dans l'Etat, il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu et l'intérêt général ».

En même temps que les associations et par elles, ce sont les *conventions collectives* qui sont abolies, l'article 4 de la loi du 14 juin est très explicite à cet égard : « Si, contre les principes de la liberté et de la Constitution, des citoyens attachés aux mêmes professions, arts et métiers, prenaient des délibérations, ou faisaient entre eux des conventions tendant à refuser de concert ou à n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux, lesdites délibérations et conventions sont déclarées inconstitutionnelles, attentatoires à la liberté et à la Déclaration des droits

« de l'homme, et de nul effet »... Désormais il n'y a plus que des *contrats isolés* d'homme à homme, des contrats individuels : « c'est aux conventions libres « d'individu à individu, dit le rapport Chapelier, à « fixer la journée pour chaque ouvrier, c'est ensuite « à l'ouvrier à maintenir la convention qu'il a faite « avec celui qui l'occupe ».

Ainsi l'ouvrier est complètement abandonné à lui-même : lui seul doit régler avec le patron les conditions de son embauchage, et lui seul est chargé de veiller à l'exécution de l'accord : « c'est ce qu'on pourrait appeler, dit M. Sauzet, le régime du tête à tête forcé » (1). Et le législateur ne s'inquiète pas si réellement l'ouvrier est à même de conclure et de faire exécuter un tel contrat ; il ne faut pas toucher au principe sacro-saint de la liberté du travail. Ce sera généralement sous la pression des nécessités vitales que l'ouvrier s'embauchera, qu'il acceptera les conditions du patron ou plutôt s'y rendra. Qu'importe, la personne humaine n'est-elle pas libre et souveraine ? On voulait ignorer que cette souveraineté de principe a besoin pour s'exercer utilement de l'aide et du secours de l'union ; que cette nécessité est inscrite dans la nature même des choses et qu'en dehors d'elle il n'y a que faiblesse et désordre.

« L'association c'est l'harmonie. A la naissance du

1. *Op. cit.*, p. 910.

monde le chaos, *indigesta moles*, n'était autre que la dissociation des éléments confondus » (1).

Mais, a-t-on dit, la Révolution légiférait en vue de la *petite industrie* ; la vie économique d'alors était essentiellement différente de la nôtre. La *grande industrie* cependant avait fait son apparition dès le xvii^e siècle par la création des manufactures qui possédaient des centaines d'ouvriers.

Des régions industrielles telles que le Havre et ses environs comptaient alors 22.000 dentellières ; la seule usine de drap de Van Robais à Abbeville avait 6.500 ouvriers. Et à l'époque de la promulgation des lois qui nous occupent fonctionnaient de grandes entreprises. Au sein même de la Constituante, à la séance du 17 février 1791, un orateur prévoyait le cas où 2.000 ouvriers travailleraient pour un manufacturier, et un autre parlait de « maîtres de forges, « maîtres faïenciers, maîtres de papeterie et de hui-
« lerie, en un mot de tous les commerçants qui ont
« des ateliers considérables, gens qui occupent des
« ouvriers immensément ».

D'ailleurs la grande industrie elle-même était directement visée. Un décret du 27 septembre 1791 supprima les Chambres de commerce et tous les établissements qui existaient alors, relatifs au commerce et aux manufactures. La Constituante entendait con-

1. Vavasseur, *Etudes historiques sur l'association*.

fier toute organisation locale aux municipalités, aux assemblées de district et de département créés par la loi du 22 décembre 1789.

Ainsi avait-elle conscience de l'étroite affinité qui unit les associations professionnelles aux institutions qui consacrent l'indépendance administrative, celles-ci le plus souvent conditionnant celles-là. En même temps qu'elle opérait la dissociation des corps et communautés, la Révolution faisait en contre-partie œuvre centralisatrice. Et ses prétentions allaient très loin en ce sens : « C'est à la nation, disait Chapelier, « c'est aux officiers publics en son nom à fournir des « travaux à ceux qui en ont besoin pour leur existence, et à donner des secours aux infirmes. Les « distributions particulières de secours, lorsqu'elles « ne sont pas dangereuses par leur mauvaise administration, tendent au moins à faire renaître les « corporations » (1).

Un projet de loi, relative aux manufactures et aux gens de travail de toutes professions, fut élaboré qui portait création de « bureaux d'indication » (2), afin de remplacer les associations spontanément créées dans le but de porter secours aux ouvriers et compagnons malades ou besogneux ; associations consi-

1. Discours de Chapelier (*Moniteur* du 15 juin 1791).

2. *Fructidor an IX*. Bibliothèque nationale, V, p. 3571 in-4°.

dérées comme trop exclusives de telle ou telle catégorie d'ouvriers.

Ainsi la destruction de tout ce qui de loin ou de près rappelait les corporations voulait être complète. Mais on ne contrarie pas impunément la nature; les faits ne tardèrent pas à s'insurger en foule contre de telles proscriptions et à témoigner de l'erreur révolutionnaire.

De tous côtés avaient lieu des tentatives de rétablissement des corporations, ou simplement des s'ais d'union ou d'association, mais que la vigilance révolutionnaire, aux pouvoirs centralisés, se chargeait de réprimer aussitôt. Le 7 décembre 1791, la municipalité de Nantes réunit les négociants de la ville et se prononce pour la formation d'une « Société d'Agriculture, des Arts et du Commerce » dans une lettre adressée au Ministre. Le 24 du même mois on relève la note suivante émanant du Bureau central de commerce récemment créé : « Il a été convenu que « l'on ne pourrait proposer au ministre de répondre « à cette lettre parce qu'elle présente l'apparence « d'une association ou corporation proscrire par les « principes de la Constitution qui n'admet que des « demandes ou pétitions individuelles » (1).

Les officiers municipaux d'Amiens, accueillant une pétition de négociants de la ville, préconisent la

1. Cf. Sauzet, *Essai historique sur la législation industrielle de la France* (*Rev. écon. pol.*, 1892, p. 927).

formation d'un comité de commerce. Le ministre dans un projet de réponse estime qu'un tel établissement est contraire au décret du 27 septembre 1791, et fidèle interprète de la doctrine centralisatrice, il affirme : « c'est dans les corps administratifs que doivent se concentrer tous les intérêts » (1).

Pétitions, réclamations recevaient toutes le même accueil, essuyaient les mêmes refus. La vigilance des pouvoirs publics doit s'exercer constamment pour enrayer un mouvement d'association qui prenait ses racines au plus profond des mœurs publiques et prouvait la ténacité d'anciennes et utiles institutions dont la légitimité résidait dans la nature même des choses.

Les conséquences de la suppression des corporations ne tardèrent pas à se faire sentir. Ce fut la ruine des anciens concessionnaires de monopole qui ne touchèrent pas en fait les indemnités que l'observation de la Constitution du 3 septembre 1791 devait leur assurer. Cette ruine de plusieurs fut loin d'être compensée par la richesse publique. Le désarroi et l'anarchie dans les transactions fut la cause d'une réelle et profonde détresse.

Le rapporteur du projet de *loi du 22 germinal an XI*, qui voulait poser des règlements à la production, se prend à regretter l'ancien mode de réglementa-

1. *Archives nationales*, F. 12.1574.

tion contractuelle: « Les conventions entre les
« ouvriers et ceux qui les emploient étaient soumises
« dit-il, à des règles observées avec un religieux res-
« pect, et depuis on s'en est joué impunément..., et
« depuis, la confusion des états a porté vers le négoce
« une multitude d'hommes peu éclairés qui en ont
« méconnu les principes et compromis les succès ». Et pour ramener l'ancienne prospérité, on éprouva la nécessité de règlements: « Le maintien de la con-
« fiance publique nécessite des règlements et des
« surveillants, dit un député au cours de la discus-
« sion de la loi des 2-17 mars 1791, destinés à garan-
« tir le public des surprises auxquelles il n'est que
« trop souvent exposé, afin que la cupidité ou l'igno-
« rance ne fassent point perdre aux fabriques natio-
« nales le haut degré de perfection qu'elles ont acquis
« par la sagesse de leurs règlements. Sans ces pré-
« cautions, ne vous y trompez pas, cette liberté indé-
« finie sera la cause de la décadence de vos manu-
« factures » (1). Dans un rapport fait par ordre du Comité de salut public sur les fabriques et le commerce de Lyon, l'auteur se déclare partisan des
« corporations légales » qu'il oppose aux « corpora-
tions volontaires » (2).

1. *Arch. parlem.*, XVIII, p. 217.

2. 15 brumaire, an III (*Journal des Arts et Manufactures*, t. I, p. 148).

Ainsi les deux modes de réglementation sont nettement en présence : à défaut des associations libres et spontanées qui règlent entre producteurs eux-mêmes les conditions du travail et les modes de fabrication, nous aurons l'être anonyme de l'Etat qui soumettra tous les rapports nés de l'exercice de la profession à sa haute juridiction, y apportera son incompréhension des intérêts particuliers, ses vues trop générales pour être adaptées à l'industrie spécialisée, et cette uniformité désastreuse qui paralyse les diverses manifestations de la vie dont la variété même est l'essence.

La loi du 22 germinal an XI ne se contente pas de proscrire toutes coalitions d'ouvriers ou d'entrepreneurs, elle aggrave l'œuvre de la Constituante en édictant des pénalités : « Les cessations combinées
« de travail, les interdictions de travailler en certains
« ateliers connues sous le nom de damnations ou
« autres noms, et généralement toutes manœuvres
« concertées entre ouvriers, soit par écrit, soit par
« émissaires, soit par assemblées, pour opérer l'élé-
« vation des salaires, sont attentatoires à la propriété
« et au libre exercice de l'industrie » (art. 32).

Par contre-partie l'article 35 stipule : « Il est dé-
« fendu aux manufacturiers, fabricants, entrepre-
« neurs, et généralement à tous ceux qui, sous quel-
« que dénomination que ce soit, font travailler des
« ouvriers, de se concerter et de se lier, entre eux, par

« des conventions verbales ou écrites pour opérer
« l'abaissement des salaires ».

Puis pour parer aux nécessités de réglementation, la loi pose le principe de l'établissement de Chambres consultatives d'arts et de manufactures, et celui de règlements d'administration publique relatifs aux produits des manufactures françaises qui s'exportent à l'étranger. Elle pose les principales règles des contrats d'apprentissage et rétablit les livrets d'ouvriers; oblige les ouvriers à rendre compte aux patrons des matières premières qu'ils reçoivent aux fins de mise en œuvre, les tiers acheteurs de ces matières peuvent être poursuivis comme receleurs. Telles sont les dispositions très générales prises par la loi en vue d'établir l'ordre et la bonne foi dans les rapports entre patrons et ouvriers.

Le Code pénal de 1810 réédita les mêmes prohibitions à l'égard des coalitions; et il fallut attendre jusqu'à 1864 et 1884 l'abrogation des articles 414, 415 et 416 qui, nés de l'esprit révolutionnaire, devaient peser lourdement durant le cours du xix^e siècle sur le développement des associations et paralyser leur essor.

Cependant, malgré ces proscriptions réitérées, la cause de la réglementation professionnelle par les intéressés eux-mêmes continuait d'être plaidée.

En 1805, une pétition de 300 marchands de vin adressée au gouvernement en vue du rétablissement

de la corporation se heurta aux mêmes fins de non-recevoir.

On avait supprimé les corporations ; mais on n'avait pas songé que sous le régime de la libre concurrence des difficultés pouvaient surgir. En 1806, une réclamation des tisserands de Lyon donne lieu à l'établissement du premier conseil des prud'hommes. C'est seulement en 1844 que cette institution fut introduite à Paris, et en 1847, on porta à 4 le nombre des conseils de la capitale. Même à présent que cette institution s'est généralisée, et en dépit des garanties qu'elle présente par sa composition mi-partie d'ouvriers, et mi-partie de patrons, beaucoup d'ouvriers estiment que le conseil des prud'hommes n'est pas assez compétent dans un grand nombre de cas ; et qu'il y aurait lieu d'établir des tribunaux professionnels de préférence à une institution qui semble ne connaître que les classes.

Cependant, quelques reconstitutions partielles des corporations : En 1808, le préfet de police autorise une société de maîtres charpentiers. En 1809 et 1810 plusieurs industries de bâtiment se reforment en corps de métier, et constituent une fédération sous le nom de « Chambre syndicale du bâtiment de la Sainte-Chapelle ».

Napoléon paraît même avoir songé en 1812 à un rétablissement général des corporations, et à mettre à l'étude un projet en ce sens. Il se contenta d'or-

ganiser par décret certaines corporations spéciales : boulangers et bouchers de Paris furent institués en véritables corps d'Etat investis d'un monopole. Mais le but en était politique, les corps ainsi créés ressemblaient plutôt aux *collegia* du Bas-Empire romain en qui ne résidait aucun caractère de spontanéité.

SECTION III. — La Restauration et le règne de Louis-Philippe

Conséquences désastreuses de la libre concurrence. Systèmes et remèdes proposés

Sous la Restauration, les idées de rétablissement des corporations au profit du moyen et du petit commerce eurent un écho dans la Chambre introuvable de 1816 par l'organe de l'un des rapporteurs de la Commission du budget, M. Feuillant. La dissolution de la Chambre opérée à l'instigation du duc Decazes coupa court à ce projet.

Le 16 septembre 1817, une pétition rédigée par Levacher-Duplessis et signée par quatre notables négociants intitulée : « Requête au roi et mémoire sur la nécessité de rétablir le corps des marchands et les communautés des arts et métiers » (Paris, 1817, in-4°) fut présentée au roi au nom des marchands et artisans de Paris. Les signataires y dénonçaient la démoralisation croissante du commerce, la rupture

de la solidarité entre patrons et ouvriers, la violation des règles de l'apprentissage. Ils se gardaient bien d'ailleurs d'identifier la notion de l'association professionnelle avec celle du monopole. La Chambre de commerce y fit l'opposition la plus formelle, soutenue dans sa résistance par les théoriciens du jour. M. Pillet-Will, banquier, disciple des économistes, publia une réponse à la pétition dans laquelle il s'efforçait de prouver que les clients n'étaient pas dupes des procédés fallacieux. Un autre économiste, M. Costaz, reprenait la même thèse en 1818 et dans son *Essai sur l'administration*, identifiait toutes institutions professionnelles avec la corporation de l'ancien régime. En 1821, après le meurtre du duc de Berri, le duc de Richelieu ayant remplacé Decazes, Duplessis renouvela sa pétition qui rencontra la même hostilité devant la Chambre de commerce, et d'autre part l'instabilité parlementaire et les luttes de partis ne permirent pas à la pétition d'aboutir.

La période du règne de Louis-Philippe (1830-1848), vit éclore nombre de théories et de systèmes qui tous avaient pour but de remédier à la situation économique et sociale des ouvriers devenue de plus en plus désastreuse. L'application des moteurs à vapeur à l'industrie, et l'invention de multiples machines qui tenaient lieu en une certaine mesure de la main-d'œuvre ouvrière, contribuèrent à l'abaissement des salaires. Un tel progrès industriel, pour ne pas avoir

de conséquences néfastes au point de vue de la condition ouvrière, aurait nécessité en contre-partie un système d'association d'autant plus perfectionné que la solution de problèmes nouveaux et l'adaptation des travailleurs à un nouveau régime de production exigeaient une étude approfondie de nouvelles conditions de travail et leur réglementation. Au lieu de cela, les inventions qui bouleversaient l'ordre industriel et changeaient les conditions de travail, devaient trouver les producteurs, patrons et ouvriers, abandonnés au libre jeu de la concurrence, dans un état de dissociation et d'isolement qui laissait les travailleurs faibles et désarmés, réduits à l'impuissance et à l'inaction, vis-à-vis d'une force matérielle qui allait se développer sans cesse et régner en maîtresse sans aucun contrepoids.

Le mal déjà sensible sous la Restauration s'accroissait sous la monarchie de juillet. A cette époque, la tranquillité intérieure était enfin assurée ; et à sa faveur les entreprises industrielles s'étaient si bien multipliées qu'en dix ans on vit la population des villes croître de deux millions d'hommes, par le seul afflux des paysans vers les usines. La production s'intensifiait et la richesse publique s'en trouvait accrue. Mais, contrairement aux prévisions des économistes qui voyaient, dans le développement de la richesse, le remède aux misères sociales, la condition des travailleurs n'en était pas améliorée. N'était-

ce pas en effet chose admise que l'accroissement de la richesse publique devait être comme le fleuve débordant qui inonde toutes choses et pénètre dans les moindres parcelles de territoire qu'il rend fertiles et prospères?

Bien loin de considérer le développement de la production en elle-même, comme un bien social, déjà en 1819, Sismondi, dans ses *Nouveaux principes d'économie politique*, avait pu écrire, après avoir débuté par une condamnation très nette des anciennes jurandes : « Il est bien évident que si les
« métiers pouvaient être rétablis dans un but de
« charité seulement, et si les chefs du métier étaient
« dans l'obligation de fournir du secours à tous les
« pauvres de leur métier, on mettrait un terme aux
« souffrances, tout comme à cet excédent de pro-
« duction qui fait la ruine du commerce ».

Le comte de Villeneuve-Bargemont dans son *Economie politique chrétienne* (1834), constatait également qu'au développement de la richesse publique n'avait pas correspondu une amélioration morale de l'ouvrier ; sa condition matérielle, elle-même, n'en était pas avantagée, car l'ouvrier était sujet au chômage et privé de toute assistance dans la vieillesse et la maladie. L'auteur préconisait une association de tous les ouvriers de la profession qui devaient choisir des syndics et délibérer sur leurs intérêts communs. Des sociétés de secours mutuels et des

écoles devaient être organisées. Mais le comte de Villeneuve n'osait laisser aux travailleurs l'initiative de ces associations, il prévoyait l'intervention de l'Etat.

M. Buret, dans son ouvrage *De la misère des classes laborieuses en France et en Angleterre* donne à la corporation un rôle d'arbitre naturel des litiges professionnels entre patrons et ouvriers. Le taux des salaires serait déterminé dans chaque communauté par un Conseil de famille nommé par les maîtres et ouvriers. Ce conseil, tenu sous la présidence des juges de paix des délégués de toutes les industries du canton, devait former un tribunal ayant les pouvoirs d'un conseil de prud'hommes (1).

Dans un article du *Journal des sciences morales et politiques* du 17 décembre 1831, un ancien saint-simonien, Philippe Buchez, développait tout un plan d'organisation. Il proposait des syndicats composés mi-partie de fabricants et de contremaîtres avec mission de fixer un salaire minimum. Ces syndicats surveilleraient l'apprentissage et l'éducation professionnelle, fonderaient des institutions de prévoyance et des organes de conciliation.

M. de la Farelle, en 1842, élaborait un *Plan d'une réorganisation des classes industrielles*. Il préconise la distribution de tous les marchands et ouvriers

1. Analyse du système proposé par M. Buret dans *la Revue des Deux-Mondes* du 1^{er} mars 1841, article de M. Cochut.

en corps de métier, mais sous réserve du droit de chacun de se refuser à en faire partie en conservant son état. Il conserve à ces nouvelles corporations l'ancienne division de leurs membres en maîtres, compagnons et apprentis, et précise la fonction des syndics qui ne peuvent s'immiscer dans la fabrication ni limiter les salaires ou les prix de ventes.

Comme pour mieux affirmer l'antagonisme existant désormais, faute d'accords et de conventions possibles au moyen des associations professionnelles, entre les progrès matériels de l'industrie et le progrès moral, le baron de Gérando, nommé pair de France par Louis-Philippe, dans un livre précisément intitulé : *Progrès de l'Industrie* (1841), fait le procès des nouvelles conditions sociales, dénonce « le surmenage qui engendre le goût des plaisirs grossiers et sensuels, l'extrême division du travail qui abrutit l'ouvrier ». Et il ajoute : « En présence de ces périls, « l'ouvrier a-t-il du moins un guide, un protecteur ? « Qu'a-t-on substitué à la protection qui dérivait des « corporations ? A qui l'ouvrier s'adresse-t-il dans « ses malheurs ? Le plus souvent il est livré à lui-même ? »

Mais les économistes représentants de l'école libérale, Rossi notamment, jouissaient encore d'une trop réelle influence ; et ils se nourrissaient de l'espoir que bientôt, à une période difficile et de tâtonnements, succéderait l'équilibre universel dont la

véritable source était, à n'en pas douter, le libre jeu de la concurrence.

Cependant le monde ouvrier souffrait d'une instabilité de situation qui se traduisait pour lui en une détresse toujours plus grande.

En 1840, une enquête sur la condition des ouvriers dans l'industrie textile révéla que par journée de quinze heures et demie de travail effectif, le salaire moyen était de moins de 2 francs pour les hommes, d'à peine 1 franc pour les femmes.

Au sujet des manufactures de laine et de coton, Villermé écrivait dans son *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers* (1840) : « Les deux industries n'exigent guère, il est vrai, de la part des
« enfants, qu'une simple surveillance, mais pour
« tous la fatigue résulte d'une station beaucoup trop
« prolongée. Ils restent seize à dix-sept heures debout
« chaque jour, dont treize au moins dans une pièce
« fermée sans presque changer de place ou d'attitude. Ce n'est plus là un travail, une tâche, c'est
« une torture ; et on l'inflige à des enfants de six à
« huit ans, mal nourris, mal vêtus, obligés de par-
« courir dès cinq heures du matin la longue distance
« qui les sépare de leurs ateliers et qu'achève d'épuiser le soir leur retour de ces mêmes ateliers. »

Au cours de la discussion de la loi de 1841, l'archevêque de Rouen pouvait dire : « En ces jours de
« progrès et de découvertes, il faut une loi de fer pour

« empêcher de tuer les enfants par le travail » (1).

Et M. Villermé rendait à bon droit responsable de cet état de choses la libre concurrence elle-même qui contraignait les honnêtes fabricants à laisser subsister de tels abus.

Malgré les prohibitions qui sévissaient encore, avaient lieu cependant des essais de reconstitution sinon de corporations, du moins d'associations de compagnonnage.

Les efforts de deux anciens compagnons, Perdiguier et Moreau, aboutirent à fonder la Société de secours mutuels « l'Union ouvrière ». Et même, bien que privés de leur appui naturel, l'association professionnelle, certains contrats collectifs apparaissent. En 1831, les tisseurs de Lyon concluent un tarif avec une délégation patronale. Mais une partie des patrons refusèrent de se reconnaître engagés ; il s'ensuivit des émeutes graves qui donnèrent lieu à un véritable siège de la ville. A la suite d'une intervention de la force armée, la convention dut être rapportée. En 1833, les ouvriers charpentiers de Paris obtiennent de leurs patrons un tarif valable pour dix ans. Ce tarif eut quelque durée ; mais en 1845, de nouvelles demandes ayant été repoussées, les ouvriers se mirent en grève. Des poursuites furent exercées contre les

1. Mataja, *les Origines de la situation ouvrière en France*. (Rev. d'écon. pol., 1895, p. 529).

grévistes qui tombèrent sous les rigueurs de l'article 414, malgré l'éloquence de Berryer.

C'est à cette époque, et en conséquence de l'individualisme excessif qui sévissait dans le monde du travail, et laissait les ouvriers isolés et sans soutien, que prirent naissance les diverses *théories socialistes* qui, tout en préconisant la fâcheuse intervention de l'Etat, avaient du moins le mérite de comprendre la détresse ouvrière et de vouloir y apporter remède.

C'était bien là le résultat direct des lois de 1791 dont les auteurs s'étaient refusé à reconnaître tous corps et communautés intermédiaires entre l'Etat et les individus : « Il n'y a plus de corporations » dans l'Etat, avait dit le rapporteur, il n'y a plus « que l'intérêt particulier de chaque individu et « l'intérêt général ». M. Pic pense à juste titre que de telles lois seraient logiques dans un Etat socialiste qui assumerait la charge de pourvoir aux intérêts que représentent toutes les associations intermédiaires. Fourieristes, saint-simonistes se firent les interprètes de cette conception qu'ils adaptèrent à leur point de vue particulier. Blanqui préconisa le communisme égalitaire de Gracchus-Babœuf. En 1840 Louis Blanc par son livre *l'Organisation du travail* acquit une grande notoriété, et se fit avec Ledru-Rollin dans le journal *la Réforme* le portedrapeau des idées socialistes.

Mais à cette époque, le socialisme ne signifiait pas encore l'absorption totale des institutions d'origine privée par la fonction d'Etat. Louis Blanc se contentait de demander que l'Etat se fit « le banquier des pauvres » ; et préconisait la formation « d'ateliers sociaux » où les ouvriers se dirigeraient eux-mêmes.

SECTION IV. — De la Révolution de 1848 à la loi du 25 mai 1864

Réveil de l'esprit corporatif. — Ses manifestations sous des formes diverses.

Avec la Révolution de 1848, en même temps que l'éclosion de tous les systèmes dérivés du socialisme mis en avant par les réformateurs tels que Proudhon, Victor Considérant et Cabet, Louis Blanc et Lédru-Rollin faisant partie eux-mêmes du Gouvernement provisoire, se manifesta un réveil de l'idée corporative. Les députations ouvrières se succédaient à l'Hôtel de Ville et circulaient dans les rues avec les insignes longtemps proscrits des anciens « devoirs » ou sociétés de compagnonnage, et leurs chefs-d'œuvre solennellement portés en procession. *La Commission du gouvernement pour les travailleurs* présidée par Louis Blanc vit se présenter devant elle au Palais du Luxembourg les délégués de tous les métiers choisis par leurs pairs. Plus de soixante *sociétés coopératives* se formèrent qui témoi-

gnèrent d'un regain de l'esprit d'association ; mais elles furent constituées par les efforts de l'initiative privée, elles n'eurent pas l'ampleur de communautés fondées sur l'intérêt professionnel, dotées d'attributions diverses et reconnues par la loi. Une dizaine à peine de ces sociétés survécurent.

Certaines associations purent se former sous le couvert de *sociétés de secours mutuels* qu'une loi de 1850 autorisa. La société générale de la Chapellerie et la société typographique de Paris se constituèrent sous cette forme. Mais ce mode d'association était loin d'offrir aux travailleurs une pleine sécurité.

Les ouvriers typographes parisiens avaient obtenu en 1850 la révision d'un tarif primitivement établi en 1843 d'un commun accord avec les patrons. En 1858 ceux-ci l'abolirent de leur propre autorité, et les ouvriers, formés en ce moment en une société de secours mutuels, demandèrent l'élévation des salaires par la voie de pétitions. Une grève s'ensuivit, les typographes furent poursuivis et condamnés pour délit de coalition.

Durant toute la période qui nous sépare encore de la loi de 1864 qui a heureusement accordé aux ouvriers le droit de coalition, la situation ouvrière et les conditions de travail sont dominés par la *réglementation légale* destinée peu à peu et par la force même des choses à être supplantée par la *réglementation contractuelle* de la convention collective.

La *limitation de la durée de travail* est opérée et fixée à douze heures par la loi du 9 septembre 1848. Loin de s'en référer à des conventions à intervenir entre les intéressés, la loi émet la prétention de pénétrer les détails d'application de ses prescriptions, dans les industries de diverses natures, par la voie de règlements d'administration publique (art. 2).

Le *contrat d'apprentissage* est réglementé par la loi du 22 février 1851. Une loi du 14 mai 1851 réduit le privilège du patron pour avances faites à ses ouvriers, et ne permet plus leurs inscriptions sur le livret que jusqu'à concurrence de 30 francs. La loi du 22 juin 1854 achève cette législation en ne permettant plus que le patron retienne le livret, mais elle en laisse la garde à l'ouvrier.

L'absence d'organismes représentant la profession, susceptibles de servir d'intermédiaires et d'agents de renseignement pour l'embauchage des ouvriers, nécessite l'intervention de la loi qui réglemente les *bureaux de placement* (décret du 24 mars 1852). Auparavant, sous un régime de libre concurrence permettant l'exploitation de l'ouvrier réduit à ses seules forces, un décret du 2 mars 1848 avait dû proscrire un genre de commerce connu sous le nom de *marchandage* et dont l'objet est la fourniture de personnel.

C'est en raison des obstacles apportés par la loi elle-même à l'exercice du droit naturel d'association,

que le législateur devait prendre à charge la réglementation des conditions du travail. Si, en un moment d'aberration, il avait pu croire que le régime de la libre concurrence allait faire régner l'ordre et l'harmonie dans les relations patronales et ouvrières, les faits ne tardèrent pas à lui apporter un cruel démenti, et l'obligèrent à porter remède lui-même à une situation désastreuse qu'il avait pour une si large part contribué à créer.

Sans doute, il appartient à la loi, dans l'ordre économique, de poser et sanctionner des principes généraux ; mais la variété de la production, la complexité des circonstances qui la conditionnent, les besoins et les exigences d'un personnel nombreux qui doit lui-même s'adapter aux situations nouvelles créées par un progrès incessant de l'outillage industriel, sont autant de causes de l'infériorité de la loi à porter des règlements utiles et véritablement efficaces. L'insuffisance du législateur à pénétrer les détails de fabrication qui conditionnent la vie ouvrière est par trop manifeste pour qu'il soit utile d'y insister. Seuls les intéressés, qui sont en contact direct avec les faits et les réalités économiques, peuvent trouver la solution des difficultés avec lesquelles ils sont aux prises. C'est à eux qu'il appartient de prendre toutes dispositions utiles pour remédier à des situations de fait qu'ils sont seuls à même d'apprécier.

Mais les moyens propres à cette action étaient

refusés aux producteurs. Non seulement ceux-ci n'avaient pas le droit de former des associations organisées; ils ne pouvaient même pas se grouper momentanément dans le but de faire valoir et sauvegarder leurs intérêts.

Nous avons vu qu'après les lois de 1791, celle du 22 germinal an XI avait repris l'interdiction portée contre les coalitions. Comme pour marquer l'importance primordiale qu'une telle prohibition avait alors aux yeux du législateur, celui-ci ne s'était pas contenté de l'édicter dans des lois particulières, il avait voulu lui donner une plus grande consécration en l'incorporant à nos codes. Les articles 414, 415 et 416 de notre Code pénal de 1810 formèrent pour ainsi dire, avec les lois de 1791, la Charte constitutionnelle de notre législation du travail.

Sous la poussée de l'opinion publique, une proposition de loi avait été déposée en 1849 sur le bureau de l'Assemblée nationale en vue de l'abrogation pure et simple des articles 414 et 415. Les auteurs du projet, MM. Doure et Benoist (1), attiraient l'attention sur l'état d'isolement et d'infériorité qui caractérisait la situation des ouvriers vis-à-vis de la puissance patronale. « La nécessité, dit M. Benoist, est une loi suprême à laquelle l'ouvrier ne peut échapper », il ne peut combattre à armes égales « qu'en s'unissant

1. Séance du 11 octobre 1849, *Moniteur* du 12.

à d'autres ayant des intérêts conformes aux siens ».

Le contrat collectif était envisagé par les divers orateurs comme *manifestation la plus complète de l'union ouvrière, son terme et son aboutissement normal*. M. Sainte-Beuve un des orateurs exprimait cette opinion que « barrer la route au contrat collectif c'est faire un pas vers le socialisme ».

Mais les préjugés étaient trop tenaces encore, le projet n'aboutit qu'à des modifications de détail (loi du 27 novembre 1849).

D'après l'article 414, toute coalition, soit de la part des patrons en vue de forcer l'abaissement des salaires, soit de la part des ouvriers en vue de faire cesser le travail dans un atelier, constituait *ipso facto* un délit, sans même qu'il y eut violence ou intimidation, dont les auteurs principaux étaient punis de deux à cinq ans de prison et dont les complices étaient passibles d'un emprisonnement de six jours à trois mois et d'une amende de 16 à 3.000frs.

Désormais cependant, le droit de coalition faisait l'objet de revendications nettement formulées qui devaient toujours s'accroître.

Napoléon III avait un grand souci des misères ouvrières, et jugeait nécessaires des améliorations sociales. Il encourageait les sociétés de secours mutuels et suppléait au défaut d'organisation des classes laborieuses par la création, sous la garantie de l'Etat, de Caisse de retraites pour la vieillesse, et

d'une Caisse d'assurances en cas d'accidents et en cas de décès ; il fondait la Caisse du Prince impérial destinée à avancer de l'argent aux ouvriers pour l'achat de leurs outils. Sa politique économique était la liberté de commerce à l'intérieur comme à l'extérieur un décret de 1858 supprima la corporation légale des bouchers ; un autre du 22 juin 1863, celle des boulangers, institutions qui constituaient des offices de l'Etat plutôt que des corporations proprement dites.

Le gouvernement impérial jugeait que la liberté commerciale devait entraîner la liberté de coalition. Ainsi furent constitués de 1852 à 1860 une fédération de syndicats « l'Union nationale du commerce et de l'industrie », un « groupe de la Sainte-Chapelle » en 1860 pour l'industrie des bâtiments, des chapeliers, des bijoutiers, joailliers, etc. Ces fédérations et groupes avaient pour but de veiller aux intérêts généraux de la profession auprès des pouvoirs publics, de fournir des arbitres compétents au tribunal de commerce, et même de régler les conflits entre leurs membres et avec les ouvriers. Ceux-ci n'entraient pas dans la composition de ces associations exclusivement patronales. Cependant les statuts de la Chambre syndicale des patrons chapeliers invitaient les ouvriers à s'organiser eux aussi. Ceux-ci formèrent plusieurs associations : des mouleurs en 1863, des relieurs (1864), des chapeliers (1865).

Deux principaux événements eurent un grand retentissement dans le monde du travail.

En 1860 l'Empereur accordait sa grâce pleine et entière aux ouvriers typographes condamnés pour faits de grève. En 1862 le gouvernement impérial envoyait à l'Exposition universelle de Londres, à ses propres frais, une délégation d'ouvriers français composée de 200 délégués représentant 150 métiers. Ceux-ci revinrent très frappés des résultats obtenus par les Trade-Unions, et ils exprimèrent dans un rapport leurs vœux et desirata de voir se constituer « la corporation ouverte et accessible à tous ».

Ainsi l'heure devenait de plus en plus favorable à la révision de notre Code pénal afin de retirer à la coalition un caractère délictuel faussement attribué.

SECTION V. — De la loi du 25 mai 1864 à la loi du 21 mars 1884

Le Droit de coalition et son développement

La tolérance administrative

Le rapporteur de la loi de 1864, Emile Ollivier, faisait remarquer à juste titre que le droit d'offrir et de refuser son travail et d'en fixer les conditions étant reconnu à chaque ouvrier, il n'était pas possible de déclarer illicite l'exercice des mêmes facultés quand il a lieu, non plus par un seul ou par plu-

sieurs, mais par un groupe d'ouvriers qui se sont concertés en raison d'une communauté de besoins et d'intérêts.

La loi du 25 mai 1864 ne parle pas du contrat collectif. Au lieu de reconnaître un droit formel, le droit de coalition, elle se contente de supprimer un obstacle légal à son exercice, en lui enlevant un caractère jusque-là prétendu délictueux qui n'entâchera plus désormais que des actes de violence, des menaces et des manœuvres frauduleuses.

Une fois de plus en suivant cette méthode, la loi marquait son rôle passif dans l'évolution sociale ; celle-ci étant proprement le fruit du mouvement spontané des mœurs publiques finissant par vaincre les résistances de règlements arriérés, cristallisés dans les textes. Ainsi la loi du 25 mai 1864 devait marquer une étape dans la conquête des libertés corporatives. Elle fut le point de départ d'un mouvement syndical qui eut sa répercussion législative par la loi du 21 mars 1884.

A l'occasion de l'Exposition universelle de 1867, les délégués des ouvriers de Paris adressèrent un mémoire au gouvernement impérial demandant la suppression des livrets, la reconnaissance du droit de réunion, et l'autorisation d'organiser des chambres syndicales ouvrières. M. Forcade de la Roquette, ministre de l'Intérieur, chargé de répondre au mémoire, adressa à l'Empereur un rapport garan-

tissant la *tolérance administrative* aux associations ouvrières. Des conférences eurent lieu entre les 400 délégués ouvriers représentant 114 professions et une commission d'encouragement. Celle-ci, composée de personnages officiels tels que M. Dewinck et M. Lévy, maire du XI^e arrondissement, garantissait la bienveillance du gouvernement.

Les délégués décidèrent la transformation en *chambres syndicales* des associations de bienfaisance et de crédit mutuel déjà existantes : l'association de crédit mutuel des bronziers fondée en 1860, la chambre de prévoyance et de solidarité des ouvriers bijoutiers formée en 1865, et la Société de crédit mutuel et de solidarité de la céramique, de date plus récente.

Le but ainsi poursuivi était l'organisation ouvrière au point de vue du salaire et de la durée du travail, la création d'œuvres d'assistance et de prévoyance telles que des caisses de secours mutuel, de chômage et de retraite, le développement de l'instruction par l'ouverture de bibliothèques et l'institution de cours professionnels.

Les programmes ainsi se précisaient ; le syndicat allait se constituer, il répondait déjà à un tel besoin économique et social qu'il lui suffisait pour naître et vivre d'un milieu à peine favorable, le régime de la simple *tolérance administrative*.

A la fin de l'année 1877, et grâce à l'entente indus-

truelle provoquée par l'Exposition universelle de 1878, le mouvement syndical prend de plus en plus d'extension. Désormais les *syndicats* se constituent ouvertement.

Avant la loi de 1884, suivant les rapports de la Préfecture de police, on comptait 237 syndicats ouvriers à Paris avec 50,000 adhérents, et 350 en province. Plusieurs syndicats mixtes existaient également, tels que la chambre mixte constituée par les chambres patronales et ouvrières du papier peint dont l'objet était de régler les questions de salaire, d'apprentissage et d'enseignement professionnel.

Mais pour pouvoir vivre, même sous un régime de tolérance administrative, il fallait aux syndicats user de moyens détournés. Les chambres syndicales de patrons se constituaient le plus souvent sous la forme de *sociétés civiles* ou sous celle d'*agences commerciales*. Les syndicats ouvriers prenaient le masque de *sociétés de secours mutuel* ou de *sociétés à capital variable*. Leur existence était des plus instable et précaire et se trouvait à la merci des caprices de l'administration. Il était toujours facile à celle-ci de déjouer les subterfuges sous lesquels se cachait le véritable caractère de ces associations professionnelles. Le maintien de l'article 291 du Code pénal et de la loi des 14-17 juin 1791 constituait pour elles une menace perpétuelle.

En application de ces textes, la Cour de Lyon par

arrêt du 28 mars 1874 avait pu condamner le « syndicat des ouvriers sur métaux ». Et, inconvénient plus grave encore, ces associations, n'ayant pas d'existence légale, ne pouvaient obtenir en justice l'exécution des contrats collectifs. La jurisprudence était formelle sur ce point. 66 patrons et 1.200 ouvriers rubaniers de Saint-Etienne avaient constitué en 1875 un syndicat mixte dit : « Union de la fabrication de rubans de Saint-Etienne ». Un tarif avait été établi par son entremise et d'un commun accord avec les patrons. Certains d'entre eux ayant méconnu leur engagement furent assignés devant le tribunal civil de Saint-Etienne (1).

Celui-ci jugea que l'intervention du syndicat par la conclusion d'un contrat collectif constituait une entrave à la liberté individuelle, et condamna la convention collective comme étant contraire à l'ordre public.

« Attendu, dit le jugement, que de cet ensemble
« de stipulations, il résulte que l'ouvrier n'est plus
« libre de discuter ses salaires, et le patron ses prix,
« qu'entre eux se place un syndicat qui ne connaît
« que la volonté de la majorité des membres de
« l'association qui en publie les résolutions et qui
« les fait exécuter ; que les ouvriers et les patrons
« de l'union stéphanoise ne sont pas liés les uns vis-

1. Trib. civ. Saint-Etienne, 29 juin 1876. *Office du travail. Assoc. prof. ouvrière*, t. II, p. 352.

« à-vis des autres, mais encore vis-à-vis des tiers,
« qu'ils ne peuvent traiter qu'en se conformant aux
« tarifs votés par un grand nombre et dans des con-
« ditions de maximum et de minimum, qu'il serait
« impossible de prévoir et qui sont susceptibles de
« varier à l'infini ; qu'ainsi leur liberté individuelle
« est aliénée au profit de la majorité s'ils n'en font
« pas partie, et qu'une telle condition qu'elle soit à
« terme ou indéfinie est absolument nulle parce
« qu'elle est contraire aux règles de l'ordre public ».

Ainsi le syndicat n'avait qu'une existence de fait, les conventions auxquelles il était partie n'avaient pas de valeur obligatoire, leur exécution était soumise au bon vouloir de l'autre partie signataire.

SECTION VI. — De la Loi du 21 mars 1884 à nos jours

La liberté syndicale. — Fondement et sources de la convention collective

De toutes parts s'élevaient des protestations contre un tel régime. On faisait ressortir la contradiction existante entre la loi de 1864 et les dispositions inconciliables de la loi de 1791 et de l'article 416 du Code pénal. Faisant usage de la liberté de réunion reconnue par la loi de 1868 et étendue par la loi de 1881, les intéressés ouvrirent campagne dans des

congrès ouvriers. Successivement eurent lieu les congrès ouvriers de Lyon (1874), de Paris (1876), de Lyon (1878), de Marseille (1879), du Havre (1880), de Reims (1881). Les revendications au sujet de la liberté d'association eurent même un écho aux Expositions de Vienne (1873) et de Philadelphie (1876) par l'organe de délégations ouvrières françaises.

• La liberté d'association est réclamée par des ouvriers de toute profession et de toute opinion. Socialistes et catholiques font à cet égard les mêmes revendications. En 1875 le congrès catholique de Reims demande « la réorganisation des corporations fondées sur l'esprit chrétien et appropriées aux conditions nouvelles de la vie moderne. » En 1877 le congrès corporatif des boulangers de France, étranger à toute tendance politique ou religieuse, fait entendre ses protestations unanimes contre « la funeste « loi de 1791 qui interdit les associations d'ouvriers « appartenant aux mêmes corps d'état, et qui a « empêché jusqu'ici l'organisation des sociétés professionnelles locales et à plus forte raison une « union de tous les ouvriers de France ».

Le mouvement se généralisait, le courant d'opinion allait devenir irrésistible et devait susciter l'intervention du législateur, lent à émouvoir.

Le 22 novembre 1880 M. Cazot, ministre de la justice, dépose un projet de loi pour l'abrogation de la loi de 1791. Cette idée est reprise au Sénat par

M. Brusset et donne lieu à un important discours de M. le comte de Mun du 13 juin 1883. L'orateur y dénonce l'isolement de l'ouvrier, cause de sa faiblesse, et fait le procès de l'individualisme. Il signale la véritable cause du mal : « C'est la doctrine qui consiste
« à considérer le travail comme une marchandise au
« lieu de l'envisager comme un acte de la vie humaine,
« le plus noble tous, et dont on ne saurait tracer les
« règles en faisant abstraction de l'homme qui en est
« l'auteur ».

En vertu de la loi du 21 mars 1884, la loi des 14-17 juin 1791 fut enfin abrogée. Son existence dans notre législation ne s'expliquait plus depuis la reconnaissance du droit de coalition ; car il est bien évident que si des travailleurs ont le droit de s'assembler et de se réunir en vue de faire entendre de justes revendications, ils ont aussi le droit de s'organiser en associations permanentes qui leur facilitent ces mêmes revendications et les rendent plus efficaces.

L'article 416 du Code pénal fut également abrogé ; désormais l'entente concertée entre ouvriers, ayant pour but, même à l'aide d'amendes, défenses, proscriptions, etc., d'amener la cessation du travail, à cessé d'être délictueux. Les articles 291 à 294 qui proscrivaient toutes les associations de plus de vingt personnes et qu'avait aggravés la loi du 10 avril 1834, en étendant leurs dispositions aux associations qui

s'étaient sectionnées dans le but d'éluder la loi, ces articles cessèrent d'être applicables aux syndicats :

Art. 2. — « Les syndicats ou associations professionnelles même de plus de vingt personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, pourront se constituer librement sans l'autorisation du Gouvernement ».

Et de l'article 5, il résulte que la loi reconnaît aux syndicats le droit de passer des conventions collectives : les syndicats régulièrement constitués « pourront librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles ».

Nous avons étudié cette aptitude des syndicats à conclure des conventions collectives et à poursuivre en justice leur exécution. Le principe qui est à la base de la convention collective, le lien social est admis et reconnu par le législateur. La loi de 1884 est l'aboutissement d'une longue évolution légale opérée sous la pression des faits et la poussée de l'opinion publique ; elle est destructive de l'œuvre législative de 1791. Après avoir levé des barrières jusqu'alors obstinément fermées, elle permet au courant des mœurs sociales trop longtemps contenu par un vain artifice de proscriptions exercées contre la nature même des choses, de poursuivre son objet et son

véritable but, la convention collective. Désormais *le pacte social a une existence légale, il sera le soutien naturel et juridique de la convention collective.*

Bien des préjugés encore avaient présidé cependant à la confection de la loi de 1884. La loi manquait de précision et ne parlait pas formellement de la convention collective, fonction essentielle du syndicat. En 1876 un projet présenté par M. Lockroy, relatif à la reconnaissance légale, à l'organisation et au fonctionnement des chambres syndicales et ouvrières, avait le mérite d'être plus explicite à cet égard :

« Les syndicats d'une même industrie, disait l'article 4, composés l'un de patrons, l'autre d'ouvriers, « pourront conclure entre eux des conventions ayant « pour objet de régler les rapports professionnels « des membres d'un syndicat avec ceux de l'autre.

« Ces conventions auront force de contrat, et « engageront tous les membres des sociétés contractantes, pour la durée stipulée... » (1).

Mais ce projet était resté lettre morte et ne fut jamais voté.

De plus en plus la véritable fonction du syndicat se faisait jour et s'affirmait.

Dans une proposition de loi sur le louage d'ou-

1. Rapport de M. Martin Feuillée, séance du 10 août 1876. *Journ. off.*, 1876, annexe, n° 492, p. 8068,

vrage, M. Goblet en 1895 (1) prévoit que « le moment « ne tardera pas où c'est avec les syndicats et non « avec les ouvriers isolément que les patrons de la « grande industrie seront appelés à traiter ».

En vue de compléter l'organisation syndicale et de faciliter la conclusion des ententes entre patrons et ouvriers plusieurs députés é mirent en 1889 des propositions tendant à autoriser et réglementer la création de *conseils de conciliation et d'arbitrage par les syndicats professionnels*. Ces conseils ont pour fonction de « prévenir et régler les difficultés « qui pourraient naître entre patrons et ouvriers au « sujet des règlements d'atelier, des salaires, des « contrats de travail, d'apprentissage, de la durée « du travail, du chômage, et généralement de tout ce « qui concerne leurs intérêts économiques, indus- « triels, commerciaux et agricoles » (2).

Malheureusement la législature prit fin avant que le projet vint en discussion, et c'est en dehors et au détriment de l'organisation syndicale qu'une loi du 27 décembre 1892 créa les conseils d'arbitrage et les comités de conciliation sous la direction des juges de paix.

Cette loi devait être l'origine, nous l'avons vu, de conventions collectives conclues sous la forme de

1. *J. off.*, 1895. Ch. Doc. parl. S. O., p. 154, annexe, n° 1627.

2. *J. off.*, Ch. S. O. Doc. parl., p. 1275, annexe 3856.

sentences arbitrales et de procès-verbaux de conciliation, lesdites conventions passées sans le secours d'un pacte social préexistant et manquant de la portée juridique que peut seul octroyer un lien d'association véritable et permanent.

Pour être véritablement efficace l'arbitrage suppose d'ailleurs de fortes organisations syndicales qui soient assez éclairées et disciplinées pour accepter et exécuter de bonne foi les décisions arbitrales.

De même pouvons-nous regretter la création de *Conseils de travail* suivant décret du 28 septembre 1900 alors que la proposition J. Roche et Mesureur du 20 janvier 1894 prévoyait que ces conseils pourraient être librement fondés par les syndicats en vue de prévenir ou solutionner les différends entre patrons et ouvriers.

Il ne suffit pas que la loi reconnaisse au syndicat sa fonction naturelle et essentielle qui est de passer des conventions collectives, il faut encore qu'elle lui donne, en conséquence de ce droit de conclure, le *droit de poursuivre en justice*, dans une large mesure, l'exécution des contrats tant collectifs que particuliers, ces derniers passés en dépendance des premiers.

En ce sens la proposition de M. Lemire, en vue d'étendre la capacité d'ester en justice des syndicats professionnels à la défense des intérêts individuels des syndiqués. Le texte proposé est largement compréhensif : « Ils (les syndicats) peuvent conclure

« des contrats collectifs relatifs aux conditions du travail, en poursuivre l'exécution et obtenir des dommages-intérêts, en cas d'inexécution de ces contrats » (1).

La faculté de conclure et de faire exécuter les conventions collectives sont en dépendance de la capacité générale reconnue aux syndicats, *capacité commerciale* que le projet Waldeck-Rousseau du 14 novembre 1899 veut étendre afin de donner au syndicat une véritable aptitude à contracter, le faire entrer dans la lutte économique et lui faire acquérir l'expérience suffisante pour apprécier tous les éléments d'un marché ; *capacité d'acquérir et de posséder*, propre à fournir les meilleures garanties à l'exécution des conventions non seulement dans les rapports entre contractants, mais en face également de la justice dont les décisions ne doivent pas se heurter à l'insolvabilité des groupements professionnels.

Dans un projet de 1903 l'abbé Lemire voudrait voir préciser le droit des syndicats d'acquérir tant à titre gratuit qu'à titre onéreux les biens nécessaires à l'accomplissement du but qu'ils se proposent. Le projet Waldeck-Rousseau, devenu le projet Vaillant en 1903, demande que les syndicats professionnels

1. *Revue de Droit civil*, année 1903, p. 234.

aient « le droit d'acquérir sans autorisation les biens meubles et immeubles ».

La loi de 1884 en son article 6 permet aux syndicats de constituer entre leurs membres des *caisses spéciales de secours mutuel et de retraites* ; mais elle fait de ces différentes fondations des sociétés particulières distinctes du syndicat . les personnes qui se retirent de l'association professionnelle conservent le droit de faire partie des sociétés de secours mutuel, et des pensions de retraite, cependant créées, en annexes du syndicat. Dans notre législation, ce sont des lois particulières qui réglementent les sociétés de secours mutuel, la matière des accidents de travail, les retraites ouvrières ; témoignant ainsi, dans l'état de nos mœurs actuelles, que le syndicat ne constitue encore qu'une réforme économique, et qu'il est resté étranger à l'ordre social.

Cependant, il y a les plus grands avantages à faire du syndicat le cadre naturel d'une rénovation sociale. Son véritable rôle n'est pas tant de réglementer la production, d'assurer la loyauté des transactions commerciales, de constituer une garantie de la perfection du travail. Vue sous cet angle, l'association professionnelle empiéterait sur les fonctions de l'Etat qui a spécialement la charge de l'intérêt public, et mission de coordonner tous les groupements et institutions qui se forment spontanément, en vue d'assurer leur fonctionnement dans l'ordre public. C'est à

l'Etat qu'il appartient de veiller à la loyauté des rapports commerciaux entre les différents organismes qui constituent la nation, d'empêcher et de réprimer les conflits qui pourraient compromettre l'ordre public ; tandis que le soin de régler les rapports particuliers, qui s'établissent au cœur même de la profession, revient aux associations entre [gens de même catégorie que la similitude d'occupations et les liens d'une résidence commune rapprochent naturellement.

L'association professionnelle doit gérer l'intérêt de ses membres : *son objet est surtout social*. Le syndicat doit avant tout veiller au bien-être de ses adhérents. Sa fonction naturelle est de sauvegarder l'intérêt particulier de ceux qui n'ont accepté d'en faire partie qu'en vue d'en retirer des avantages appréciables et personnels. Aussi doit-il spécialement prendre à charge tout ce qui peut contribuer à assurer le bien-être de ses membres : institutions d'assistance, de mutualité et d'assurances sont celles qui cadrent le mieux avec le but essentiel de l'association professionnelle.

Mais on ne peut assurer l'ordre dans les relations particulières des individus qu'unit un même état ou une même profession, sans que cette harmonie intérieure ait sa répercussion bienfaisante dans les rapports plus généraux de groupes à groupes qui s'établissent dans la nation. C'est par voie de consé-

quence que l'ordre public se trouve ainsi favorisé. La loyauté des rapports au sein d'une même profession rejaillit en bienfaits de meilleure intelligence dans les relations entre les différentes branches de la production, et même entre producteurs et consommateurs, car ces derniers n'ont cette qualité qu'en dépendance d'un produit déterminé ; à d'autres points de vue ils sont eux-mêmes producteurs.

D'ailleurs il est du ressort de l'Etat de prévoir et de réprimer tous les conflits d'ordre extérieur à la profession ; le Code pénal suffit le plus souvent à réprimer les abus et les fraudes qui peuvent entâcher la production.

LA RÉGLEMENTATION CONTRACTUELLE ET LA RÉGLEMENTATION LÉGALE

Nous venons de voir au cours de notre étude historique sur la formation du lien d'association et du pacte social, source et origine de la convention collective, quel a été le rôle de l'intervention légale. Nous avons vu que le législateur au cours du xix^e siècle s'était difficilement départi d'une attitude hostile originairement prise vis-à-vis des groupements et associations professionnels ; et nous avons parcouru les quelques étapes qui marquaient son orientation dans une voie nouvelle.

Encore aujourd'hui, et malgré sa tendance marquée à laisser librement se former les liens d'association, nous avons observé la répugnance du législateur à abandonner aux syndicats le soin de réglementer tous objets qui rentrent plus spécialement dans leurs fonctions naturelles. Il apparaît cependant que cette attitude n'est guère autorisée par les avantages que présenterait son intervention ; mais que la réglementation légale vis-à-vis de la réglementation contractuelle se trouve être en état évident d'infériorité.

Dans un exposé des motifs d'une proposition tendant à modifier le personnel de l'inspection du travail, séance du 27 janvier 1894, M. Jules Guesde pouvait avec raison émettre cette appréciation : « Aucune
« des lois votées depuis plus d'un demi-siècle en vue
« de réglementer le travail ou de protéger les tra-
« vailleurs de l'un ou de l'autre sexe n'a pu jusqu'a-
« lors être observée. »

L'intervention légale dans une matière aussi complexe et variée qu'est la production, est vouée à un échec certain. La loi peut bien poser des principes, mais comment pourrait-elle en modifier l'application suivant l'infinie variété des industries et les circonstances particulières où s'exerce chacune d'elles ? Au sein d'une même industrie la réglementation des conditions de travail doit recevoir des modifications périodiques. Comment la loi pourrait-elle entrer dans cette voie ? Comment, par ailleurs, pourrait-elle exercer une vigilance efficace à l'exécution de ses dispositions dans les milieux les plus divers où un personnel nombreux s'ingénie à trouver des échappatoires à des règlements imposés. La moindre réglementation légale nécessite tout un cortège de circulaires qui marquent autant de difficultés d'adaptation d'un principe trop général ; et elle exige une armée de fonctionnaires chargés de veiller à l'exécution de ses prescriptions. Dans ses vains essais d'application, la réglementation légale ne tarde pas à apparaître

aux intéressés sous les couleurs de la tyrannie : les éléments divers qu'elle prétend se soumettre se refusent à entrer dans ses cadres uniformes et rigides.

Non datur scientia de individuo, est-il dit des lois de la nature. Les particularités de la production, elles aussi, ne sont pas susceptibles d'être régies par la loi. La science du législateur ne saurait s'appliquer à un ordre de choses de nature si complexe ; l'art du praticien est ici nécessaire. Les praticiens, en l'espèce, sont les producteurs eux-mêmes qui conviennent de se donner telle ligne de conduite, sous réserve d'en changer d'un commun accord sitôt qu'en paraîtra la nécessité ou simplement l'utilité.

Que ce soit au point de vue du travail des femmes et des enfants, de la limitation de la journée de travail, du repos hebdomadaire, des retraites ouvrières, la loi est impuissante à faire état des mille considérations qui doivent entrer en ligne de compte pour réglementer des questions qui sont subordonnées aux nombreux détails d'industries très différentes par leur nature et leur fonctionnement.

Mais il y a plus. Si la raison et les faits proclament *l'insuffisance* de la réglementation légale, *celle-ci dans son domaine propre et en vue même de sa meilleure application postule l'extension de l'association professionnelle.*

Nous avons vu que la loi avait organisé la concii-

liation et l'arbitrage en dehors de l'organisation professionnelle ; mais pour rendre véritablement efficaces ces institutions légales, une représentation permanente et adéquate du monde du travail est nécessaire. Pour qu'un apaisement après grève soit durable, il faut que l'accord conclu ne soit pas soumis aux fluctuations de groupes inorganisés qu'un instant de lassitude aurait seul formés. Des conseils permanents, un organe constitué responsable, peuvent seuls assurer ce bienfait, et fournir ainsi à la loi elle-même sa meilleure garantie d'exécution.

Au sujet de la protection du travail des enfants, des filles mineures et des femmes employés dans l'industrie, protection qui a été organisée successivement par les lois du 22 février 1851, du 3 juin 1874 et du 2 novembre 1892, combien la surveillance légale serait rendue plus efficace si le pouvoir légal se trouvait en présence d'organisations responsables ! Il est certain d'ailleurs que les faits qui nécessitent l'intervention légale à ce point de vue proviennent le plus souvent du régime de libre concurrence, principale cause de l'exploitation des ouvriers. Mais même en tenant compte des abus qui pourraient s'introduire dans une organisation librement formée, combien la tâche de l'Etat, gardien naturel de la race, se trouverait facilitée du fait de l'existence d'associations professionnelles dont il n'aurait qu'à éveiller l'attention et susciter l'action bienfaisante ?

Il en est de même au sujet de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs dans les établissements publics, matière réglementée par la loi du 12 juin 1893. Le syndicat est l'intermédiaire naturel de la loi pour l'application de ses prescriptions légitimes et d'ordre public.

Une loi du 8 juillet 1890, modifiée par les lois successives des 25 mars 1901-9 mai 1905 et 23 juillet 1907, a institué des délégués mineurs chargés d'inspecter les travaux souterrains des mines, minières et carrières en vue d'assurer la sécurité des travailleurs. Au lieu que la loi soit obligée d'établir un mode spécial d'élection de ces délégués, de prévoir à ce sujet des arrêtés préfectoraux convoquant les électeurs, d'avoir recours à l'intervention des maires et des juges de paix, ne serait-il pas préférable et plus avantageux de prendre à cet égard les services d'une représentation ouvrière déjà organisée, dont la fonction essentielle est d'assurer le bien-être des ouvriers, et avant toutes choses leur sécurité.

Faute de reconnaître aux associations professionnelles les capacités suffisantes qui favoriseraient leur extension, la loi doit organiser des *représentations spéciales* du monde du travail : Comité consultatif des arts et manufactures, organisé par décrets de 1861, 1869, 19 février 1881, qui a pour attribution l'étude des questions juridiques intéressant l'industrie et le commerce ; Conseil supérieur du travail,

réorganisé par une loi du 23 janvier 1891, qui donne ses avis sur les lois relatives au contrat de travail et sur toutes questions intéressant les classes ouvrières ; Office supérieur du travail, créé par la loi du 21 juillet 1891, qui fournit les renseignements concernant la statistique du travail, et toutes informations relatives au travail. Combien la tâche du législateur se trouverait simplifiée et considérablement allégée, si pour tous objets qui doivent attirer son attention, il avait affaire à des organisations ayant subi l'épreuve du temps et des mœurs : où il serait certain de trouver non pas l'avis ou les renseignements de personnes plus ou moins qualifiées, mais de recevoir par les organes d'associations spontanément formées et englobant toutes les professions, les vœux et les desiderata de toute la catégorie des producteurs et travailleurs si intéressante et si importante en tout ce qui concerne la prospérité nationale.

Ainsi l'association professionnelle, loin de nuire à la réglementation légale lui est un auxiliaire précieux, et ne saurait constituer une institution rivale de l'Etat comme les partisans de la libre concurrence semblent le faire entendre. Mieux placé que l'Etat pour réglementer les conditions du travail et tout ce qui concerne les intérêts immédiats et particuliers des travailleurs, le syndicat a sa mission propre, et sa fonction naturelle d'ordre privé qui ne saurait empiéter sur la fonction publique.

La qualification d'intérêt public donnée à des sociétés ou associations nous semble improprement attribuée. Elle a le tort de faire croire que des organismes d'origine privée ont des attributions de même ordre que les pouvoirs publics. C'est là une résultante de la conception étatiste de la société basée sur l'individualisme, la suppression des intermédiaires entre l'Etat et les individus. Dans cette conception l'Etat seul légifère et réglemente. On a été ainsi amené à qualifier d'intérêt public toutes associations à qui l'Etat concéderait, pour ainsi dire, quelque pouvoir de réglementation, ou parcelle de la puissance publique. En réalité il y a des intérêts communs à telle ou telle catégorie d'individus, intérêts qui prennent plus ou moins d'extension suivant qu'ils servent de base à la réunion d'un plus ou moins grand nombre d'individus. Mais la notion d'intérêt public est d'un ordre tout différent, elle a la compréhension même de l'intérêt général de tout un peuple, de l'intérêt national. L'Etat qui a seul la sauvegarde de cet intérêt supérieur, ne saurait prendre ombrage des institutions de formation libre et spontanée qui constituent proprement l'armature de la société et son plus ferme soutien.

Le syndicat apparaît ainsi comme la véritable base d'une organisation nouvelle du travail : « Ce n'est « que par une organisation syndicale, méthodique-

« ment constituée, a pu dire M. Deschanel, que pour-
« ront fonctionner d'une façon permanente et géné-
« rale la conciliation et l'arbitrage, la représentation
« légale du travail, les assurances, etc » (1).

1. *La Question sociale et le socialisme (Revue politique et parlementaire, 10 janvier 1897).*

ÉTAT DU DÉVELOPPEMENT SYNDICAL

Pour jouer ce rôle véritablement social, le syndicat ne doit pas rencontrer dans la loi d'obstacles à son extension ; et la jurisprudence qui interprète les dispositions légales doit exercer son action dans la mesure la plus large et la plus compréhensive, eu égard aux circonstances de fait si multiples et variées que la loi ne saurait prévoir ou ne pourrait embrasser toutes. L'interprétation de la Jurisprudence s'est souvent exercée dans un sens fâcheusement restrictif. A propos de l'affaire célèbre de Chauffailles, M. Wahl pouvait dire à juste titre : « On voit en « somme très bien les avantages que les patrons « peuvent tirer des syndicats ; leurs conflits avec « leurs ouvriers, avec le fisc, avec les compagnies « de chemin de fer deviennent plus faciles à soute- « nir, leurs industries luttent même contre la con- « currence étrangère. On voit beaucoup moins les « avantages que les syndicats dans l'état actuel de « la Jurisprudence procurent aux ouvriers, et l'on « comprend les plaintes qu'ils font entendre » (1).

1. Note sous Cass., 1^{er} février 1893. S. 96. 1. 329.

C'est ainsi que les congrès ouvriers de Rennes en 1884 et de Lyon en 1886 en arrivent à condamner la loi de 1884 et à manifester leur préférence pour le régime antérieur de tolérance. Nous avons observé cependant que la loi de 1884 constituait une amélioration certaine et une espèce de contre-révolution par son abrogation de la loi 1791. Les récriminations ouvrières étaient surtout justifiées par une interprétation des tribunaux rétrograde et restrictive des principes nouvellement admis. Elles n'étaient pas d'ailleurs l'expression exacte des sentiments ouvriers.

D'autre part il est certain qu'un reste d'habitudes individualistes et une éducation dirigée en ce sens font que les patrons et les ouvriers éprouvent de la répugnance à se lier. C'est également l'effet d'une insouciance fâcheuse pour les uns et les autres à remplir leurs obligations.

L'année 1884 comptait seulement 101 syndicats patronaux et 68 ouvriers ayant une existence légale. En 1890 les syndicats ouvriers s'élevaient au nombre de 1006 contre 1004 pour les patrons. Et nous observons une progression constante qui va toujours s'accroissant.

Les statistiques du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale nous donnent, pour l'année 1900, les chiffres de 2.157 syndicats patronaux contre 2.685 ouvriers ;

Pour 1905 : 3.102 contre 4.625 ;

Pour 1910 : 4.450 contre 5.260 ;

Pour 1912 : 4.888 contre 5.217 ;

Pour 1914 : 4.967 contre 4.846.

Mais pour donner une idée exacte du mouvement syndical, il importe de se rendre compte du personnel qu'il englobe.

		PERSONNEL DES SYNDICATS				
Années		Patronaux	Ouvriers	Mixtes	Agricoles	Totaux
Au 1 ^{er} juillet	1890.	93.411	139.692	14.096	234.234	481.433
	1895.	131.031	419.781	31.126	403.261	985.199
Au 1 ^{er} janvier	1900.	158.300	491.647	28 519	512.794	1.191 260
	1905.	252.036	781.344	25.863	659.953	1.719.196
	1910.	368.547	977.350	38.005	813.038	2.196.940
	1912.	410.160	1.064 413	46.646	934.317	2.455.536
	1914.	403.143	1.026.302	51.111	1.029.727	2.500.283

Tels sont les chiffres qui nous sont fournis par les statistiques officielles et qui se rapportent aux syndicats professionnels déclarés en exécution de la loi du 21 mars 1884 (1).

Un grand nombre de syndicats surtout dans les premières années du nouveau régime légal, s'abstiennent de la publicité des statuts et des noms des administrateurs. D'après le rapport des préfets au

1. *Annuaire des syndicats professionnels du Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale* (19^e année 1914).

ministre du Commerce, le nombre de ces syndicats irréguliers se réduisait au 1^{er} juillet 1890 à 236 dont 113 antérieurs et 123 postérieurs au 21 mars 1884 (1). Malgré leur extension considérable les syndicats sont fort éloignés encore de former une *représentation adéquate* des classes laborieuses et en général de tous les producteurs.

Pour l'année 1902, nous trouvons un chiffre de 643.757 ouvriers syndiqués sur une population ouvrière de 4.844.000. Pour 1905, le nombre des syndiqués représentent à peine le 1/5 des travailleurs.

Nous donnons ci-dessous d'après le recensement professionnel de 1914 le pourcentage des syndiqués vis-à-vis de la population afférente aux diverses professions :

Ne sont comptés ici que les syndicats d'industrie ou de commerce, agricoles, patronaux et ouvriers. Les syndicats agricoles proprement dits, mixtes le plus souvent, sont au nombre de 6.667 et groupent 1.029.727 syndiqués.

Nous pouvons nous rendre compte d'après ce tableau du chemin qu'il reste à parcourir aux syndicats pour acquérir leur plein développement, et for-

1. *Corporations et syndicats*, de Gustave Fagniez. Paris, 1905, p. 110.

DÉSIGNATION DES GROUPES PROFESSIONNELS	NOMBRE DE SYNDICATS		NOMBRE DE SYNDIQUÉS			
	Patronaux	Ouvriers	Patronaux	P. 100	Ouvriers	P. 100
Agriculture, forêts, pêche.....	259	599	23,137	0,48	56,938	2,08
Mines.....	7	84	313	73,41	67,425	32,81
Carrières.....	14	60	248	3,21	13,292	21,61
Alimentation (fabrication et commerce).....	1,691	280	165,118	42,96	49,556	9,47
Produits chimiques.....	90	151	5,147	8,19	42,936	27,48
Papiers, cartons et industries polygraphiques.....	133	293	8,213	72,65	25,203	15,87
Cuir et peaux.....	108	177	6,267	12,29	24,706	15,34
Industries textiles proprement dites.....	144	263	6,388	8,88	94,700	13,92
Travail des étoffes, vêtements, nettoyage.....	136	229	8,273	4,06	25,595	5,22
Industries du bois, ameublement.....	170	311	7,060	9,32	34,516	13,64
Travail des métaux.....	321	445	19,023	18,77	90,425	12,58
Travail des terres et des pierres au feu, polissage.....	48	105	2,394	32,11	13,303	8,05
Bâtiment, construction (pierre, bois, fer.....	342	678	23,402	17,76	118,453	23,64
Transport et manutention, commerce.....	822	932	64,665	18,06	317,881	28,59
Soins personnels et domestiques.....	135	94	11,738	62,48	20,518	2,11
Professions libérales, médecins, pharmaciens, etc.....	547	145	51,757	92,55	30,855	12,47
TOTAUX.....	4,967	4,846	403,143	—	1,026,302	—

mer une réelle et adéquate représentation du monde du travail, qui soit susceptible de constituer le meilleur agent de développement professionnel et de prospérité nationale.

L'ORGANISATION PROFESSIONNELLE DE L'AVENIR

Formuler de tels vœux, demander que les syndicats professionnels se généralisent et prennent une extension si considérable qu'ils en arrivent à renfermer dans leur sein tous les éléments et agents de la profession, n'est-ce pas revenir, dira-t-on, au régime odieux du monopole, n'est-ce pas ressusciter sous une forme nouvelle les anciennes corporations avec leur réglementation si étroite qu'elles paralysaient l'essor de la production et étouffait l'initiative personnelle ? Nous savons ce qu'il faut penser de ce langage longtemps à la mode qui dénature l'Histoire et tend à faire croire que l'opinion publique, à l'époque révolutionnaire, désirait ardemment l'abolition pure et simple d'un tel régime économique ; alors au contraire que les proscriptions légales ont dû s'exercer à maintes reprises pour endiguer un mouvement d'opinion qui tendait à faire renaître les anciennes corporations.

Si à une époque de leur existence les corporations

présentaient de graves abus, s'ensuit-il qu'il fallait les abolir. Le Parlement en 1776, dans ses remontrances à Louis XVI, s'exprimait ainsi : « Elles (les communes) ont été établies comme un remède à de
« très grands abus ; on leur reproche aujourd'hui
« d'être devenues la source de plusieurs abus d'un
« autre genre ; elles en conviennent et la sincérité de
« cet aveu doit porter votre Majesté à les réformer
« et non à les détruire. »

Huit siècles d'existence n'avaient-ils pas suffisamment prouvé leur vitalité et leur puissance évolutive par leur adaptation à des mœurs économiques qui, au cours de si longs âges, avaient subi des transformations inévitables ? Cependant, à notre époque, les conditions de la production se sont tellement transformées qu'un pur et simple retour aux corporations de l'ancien droit, avec les caractères qu'elles présentaient autrefois, nous semble une tâche impossible.

On ne saurait dans l'état actuel de nos mœurs emprunter à des âges passés une institution qui ne pourrait répondre aux exigences modernes. Une institution qui dure et prospère n'est jamais un fait isolé : elle tient à l'ensemble des institutions, et l'on ne saurait la détacher pour la transporter isolément dans d'autres lieux ou d'autres temps sans qu'elle dépérisse ou se dénature.

Le régime des corporations était possible en un temps où les besoins humains étaient simples, peu

nombreux et relativement fixes. Il y était pouvu par des produits fabriqués à la main, leur exécution exigeait une connaissance approfondie du métier et des garanties sérieuses de science et d'art chez les individus qui le pratiquaient. Par le développement du machinisme, le travail d'invention est en une fois cristallisé, pour ainsi dire, dans un moule qui peut reproduire automatiquement et sans limitation appréciable la pensée et la conception de l'inventeur. Le machinisme est le règne d'une oligarchie économique qui tend de plus en plus à réserver à quelques-uns le travail de conception, et à ne laisser à la masse des travailleurs que le soin d'une exécution matérielle qui nécessite très peu de connaissance et d'expérience.

D'ailleurs les ouvriers eux-mêmes ne veulent plus se plier à un long apprentissage qui n'est plus nécessaire pour assurer la satisfaction des besoins immédiats de la vie. Ils sont assurés de gagner leur pain sans préparation ni étude. Quand ils s'aperçoivent qu'un tel état de choses ne leur donne pas la possibilité d'améliorer leur sort, et les condamne leur vie durant à une stagnation stérile; il est trop tard pour remonter le courant, les obligations nouvelles d'un ménage établi les forcent à continuer un travail immédiatement rémunérateur : ils sont dans une situation qui demeure précaire et reste sans issue.

Cette situation déplorable créée par le progrès

économique et matériel, montre que celui-ci est loin de marcher de pair avec un réel progrès social et humain. Elle a été dès longtemps appréciée comme telle par l'école socialiste.

Le socialisme se déclare ennemi du régime de la libre concurrence. Il reconnaît que la loi de l'offre et de la demande ne saurait créer une harmonie véritable ; qu'elle est loin d'être génératrice d'un équilibre des forces productives. L'école socialiste s'inscrit en faux contre les doctrines économiques des Adam Smith, des J.-B Say et des Bastiat dont l'optimisme a été brutalement démenti par l'explosion au milieu du xix^e siècle de la crise sociale dont nous éprouvons encore les désastreux effets. Elle convient que la liberté de travail en réalité n'existe pas, et que le prétendu contrat de travail tel qu'il se présente à l'état individuel n'est qu'une embauche où l'élément de consentement et de libre discussion n'a pas de part véritable.

Mais comme remède à l'exploitation des faibles par les forts, à la lutte économique, les socialistes préconisent l'omnipotence de l'Etat : « Cette société, « pensent-ils, syndicat de tous les égoïsmes, source « de toutes les iniquités, doit au contraire disparaître « pour faire place à une nouvelle constitution de « l'Etat qui deviendrait le détenteur de toutes les « forces productives, le régulateur de toutes les activités, et l'arbitre suprême de tous les conflits. »

Et ici apparaît vraiment la logique de la loi de 1791 qui abolissait les corporations et associations, supprimait tous intermédiaires entre l'Etat et les individus : « Il n'y a plus de corporations dans l'Etat, « il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque « individu et l'intérêt général. »

Nous avons vu ce qu'il fallait penser de l'intervention légale en matière de travail, et nous avons essayé de déterminer son domaine propre afin d'empêcher une tyrannie nouvelle, celle de l'incompétence. Le régime de la libre concurrence ne représente certes pas la justice : pour qu'il ait lieu sans inconvénient, il faudrait que les hommes soient égaux en force, en intelligence et en fortune ; aussi les partisans de ce régime le basent-ils sur l'égalité supposée des hommes. En réalité, il est générateur de luttes incessantes au cours desquelles les faibles succombent, les plus forts et les plus malins, souvent les moins honnêtes, demeurent et prospèrent à leur détriment.

Mais pour y apporter remède, le socialisme, en nous offrant la protection commune de l'Etat, substitue à une tyrannie odieuse une autre tyrannie non moins opprimante et s'étendant à tous et à tout, celle de *l'étatisme*. Faisant ainsi de l'Etat le seul producteur et dirigeant, les socialistes font bon marché de la liberté et souveraineté humaine qu'ils ne cessent de proclamer par ailleurs.

Que sont en effet les associations et toutes institu-

tions privées, sinon des garanties d'indépendance et de liberté individuelles vis-à-vis de la puissance publique, la limitation imposée aux pouvoirs de l'Etat, l'assignation de domaines propres et distincts à l'activité des hommes, qui leur permet de se mouvoir en plus grande liberté d'allure dans leurs sphères respectives. C'est faute d'une organisation de la société positive que l'Etat doit prendre à sa charge une multitude de fonctions et de services qui dans l'ordre naturel des choses ne rentrent pas dans sa véritable mission. Ainsi les charges de l'Etat augmentent de plus en plus; c'est lui le grand pourvoyeur, le maître qui répartit le travail et distribue les salaires. Dans la théorie socialiste, la propriété privée n'existant plus, l'individu qui grâce à elle pouvait, par lui-même ou avec le secours d'associations, se constituer les réserves suffisantes pour parer aux risques du travail : chômage, accident, maladie ou vieillesse; tout individu aura désormais recours à l'Etat-Providence. Tous devront travailler et produire dans le seul but de subvenir aux charges si formidables d'une collectivité absorbante. Plus de stimulant à l'initiative privée, mais le travail forcé sans idéal personnel, une cristallisation dans une condition misérable et sans issue.

Le socialisme, qui avait la prétention d'apporter des remèdes au régime des salariés, de supprimer le *salariat*, aboutit au contraire à sa *généralisation*.

Dans notre droit, comme aussi dans le droit romain, le salaire est le prix du travail loué et employé par un entrepreneur. Il suppose un contrat librement discuté entre les deux parties, le patron et l'ouvrier, par lequel l'un s'oblige à fournir un certain prix établi d'après la quantité de travail fourni. Mais nous savons qu'en fait et sous un régime de libre concurrence ce n'est un contrat que de nom, l'ouvrier acceptant sans pouvoir les discuter les conditions qui lui sont imposées et qui sont tout au plus affichées dans l'usine sous forme de règlement d'atelier.

Par l'association les situations patronales et ouvrières s'équilibrent, l'égalité est rétablie entre ces deux éléments, capital et travail, et une discussion véritablement utile des conditions du travail a lieu désormais. C'est ainsi, avons-nous dit, que la convention collective, conclue par les associations professionnelles, restitue à un prétendu contrat de travail son véritable caractère de contrat qu'il avait perdu sous la forme individuelle.

Même envisagé sous la forme d'un contrat de vente ou de louage, l'accord qui donne lieu à la stipulation d'un salaire postule l'association professionnelle et la convention collective.

Mais l'ouvrier salarié n'est-il pas plutôt le *coopérateur et l'associé* de l'entrepreneur ? Est-il si étranger à une entreprise qu'un chef d'industrie puisse l'employer dès qu'il a besoin de ses services, et le

congédier après satisfaction ? Y a-t-il une indépendance si grande entre le capital et le travail ? le capital lui-même n'est-il pas du *travail accumulé*, mis en réserve pour mieux servir à la production et pourvoir à son extension en des voies différentes et variées ?

En réalité ces deux éléments de la production, capital et travail, sont inséparables, solidaires l'un de l'autre. Sous le régime de la libre concurrence, le capital et le travail tendent bien à se séparer, mais ce n'est pas impunément qu'ils perdent leur solidarité naturelle, des troubles profonds en résultent dans l'équilibre social.

Fort heureusement les forces naturelles tendent à reprendre un empire que des lois d'artifice semblaient leur disputer. Le régime de la libre concurrence et de la prétendue liberté individuelle a développé la lutte économique ; et c'est en raison même de cette lutte qui s'aggrave, et pour y faire face, que l'individu isolé comprend la nécessité d'être fort, et pour cela s'associe. Ainsi l'association professionnelle tire de la nature même sa légitimité et sa force ; elle est le point de jonction des deux éléments de la production, capital et travail, et l'expression même de leur *solidarité naturelle*.

La nature est une immense collectivité fonctionnant par groupes spéciaux. Les familles professionnelles d'un pays, fédérées entre elles, représentent les centres de la liberté véritable, lorsque les sociétés

veulent conformer leur existence en fonctionnement universel. L'association professionnelle apparaît donc avec l'autorité d'une *loi naturelle* que les lois humaines ne sauraient enfreindre sans qu'il en coûte à l'équilibre social et à l'existence même de la société. Elle seule rend possible la libre discussion des conditions de travail, et elle est la *garantie de la personne humaine*, son soutien naturel dans les nombreux périls qui la menacent, particulièrement ces deux ordres de tyrannies redoutables s'exerçant en sens inverse : l'étatisme et l'anarchie.

Plus que jamais les conditions sociales actuelles postulent l'association professionnelle contre le régime de la libre concurrence et du socialisme d'Etat qui en est l'aboutissement fatal.

L'association professionnelle se présente sous les couleurs d'une *institution naturelle et nécessaire*. Détruisez-la, les conséquences d'une telle destruction s'exercent au grand détriment de la société et des individus eux-mêmes au nom desquels a eu lieu son abolition ; mais relâchez-vous à son égard d'une surveillance incessante, d'elle-même et, par la force des choses, elle tendra à reparaitre en épousant des *formes différentes* selon les besoins nouveaux auxquels elle doit répondre. Si vous ne vous départissez pas à son sujet de la rigueur qui vous l'a fait proscrire, elle emploiera des voies détournées pour reparaitre au jour, et elle ira jusqu'à surgir des con-

séquences elles-mêmes d'un régime instauré en violation de sa loi. C'est ainsi que la lutte économique née de la libre concurrence appelle l'association en vue même de son exercice.

On a dit que les transformations économiques de notre siècle, la circulation intense des produits manufacturés, le déplacement rapide des agents de la production, la facilité des débouchés, s'opposaient à la *monopolisation* des différentes branches de la production ; prenez garde, le désir d'éviter les risques de la concurrence porte les grands producteurs d'une même industrie à s'associer pour adopter la même ligne de conduite et se conformer à certaines règles établies par les statuts de l'association. C'est le *cartel* et le *trust* qui, faute d'une liberté d'association reconnue aux producteurs moyens dont les facilités de réunion sont moins grandes, ne trouvent aucun contrepoids en des groupes opposés et multiples, et aboutissent à l'accaparement, à un *monopole de fait* écrasant pour la moyenne et la petite industrie.

Vous refusez aux *personnes* de même profession les avantages d'une association véritablement utile et féconde. Mais vous oubliez que par contre les *capitaux* ont les plus grandes commodités pour s'associer, pour constituer des sociétés par actions ou anonymes, fonder des entreprises colossales et former ce qu'on appelle la *coalition du capital*, coalition toute-puissante si en face d'elle ne peut se former la coalition

des personnes pour la défense de leur indépendance menacée.

C'est ainsi que l'on peut observer aujourd'hui « ces
« magasins monstres aux allures de pieuvres, dont
« les tentacules vont enserrer toutes les indus-
« tries, les étreindre, les annihiler : fabricants de
« jouets, gantiers, bonnetier, marchands de para-
« pluies, parfumeurs, molletiers, merciers, et tant
« d'autres se sentent voués à une disparition à bref
« délai » (1).

Le socialisme qui entend détruire la propriété privée et en général toutes associations localisées et fondées sur les intérêts communs d'un groupe de personnes déterminées, se déclare ennemi du capitalisme en cette moindre proportion qui favorise l'indépendance et la liberté d'un chacun ; il est au contraire partisan de ce capitalisme formidable, impersonnel et anonyme, tyrannique par son accaparement : il y voit à juste titre un acheminement vers le *collectivisme*, ce nouveau césarisme plus odieux que tout autre, en raison de la toute-puissance aveugle et cruelle de l'argent qu'il représente.

L'association professionnelle apparaît donc bien comme étant une institution commandée par la

1. *Etudes statistiques, économiques, sociales, financières, et agricoles ; les habitants*, par Edmond Michel, 1910.

nature, une association nécessaire au bien-être social. La loi doit prendre à tâche de favoriser le développement d'une institution si bienfaisante. S'ensuit-il qu'elle doive la déclarer obligatoire ?

QUESTION DES SYNDICATS OBLIGATOIRES

Les avantages du syndicat obligatoire au point de vue de la convention collective, en même temps qu'à bien d'autres égards, sont certains. Nous avons vu l'intérêt proprement juridique qui s'attachait à la conclusion de la convention collective par des associations professionnelles organisées, telles que les syndicats ; à la préexistence d'un pacte social qui serve de fondement à la convention collective, conditionne ses effets juridiques et garantit son exécution. Et d'autre part, c'est un grand obstacle à l'extension de la convention collective, à son utilité elle-même, qu'une représentation adéquate de la profession ne puisse présider à sa conclusion. Ainsi envisagé en relation de la convention collective, le syndicat semble devoir embrasser toute la profession et englober dans son sein tous ceux qui l'exercent.

Cependant le mouvement syndical, ainsi que nous avons pu en juger, est loin d'avoir acquis un tel développement, et le moment paraît fort éloigné encore où le syndicat pourrait représenter sinon la totalité

des agents de la profession, du moins la grande majorité des producteurs.

A cette fin, un adjuvant extérieur et légal paraît nécessaire. La loi, semble-t-il, devrait imposer l'incorporation dans les syndicats, usant du pouvoir de contrainte qui lui appartient en propre en vue du bien public.

Dès les premiers temps de l'application de la loi de 1884, le développement syndical ouvrier se trouva en but à l'hostilité patronale. Si les patrons fermaient leurs ateliers ou leurs usines aux ouvriers syndiqués, ce n'était pas tant pour défendre leur suprématie sur le marché de la main-d'œuvre, c'était surtout pour éviter chez eux l'intrusion des agitateurs.

On a pu souvent, en effet, reprocher aux syndicats de prendre souci de questions étrangères à leur objet, de faire de la politique, et de constituer par leur existence même une cause de troubles dans la société. Cependant l'établissement d'une nouvelle organisation professionnelle ne peut avoir lieu sans heurts. Les syndicats actuels n'ont pu encore prendre une pleine et entière conscience de leur objet propre dans une société où les théories et les erreurs du libéralisme économique n'ont pu perdre encore toute influence, où les habitudes prises dans un individualisme et un égoïsme longtemps préconisés et favorisés par la loi ont encore de profondes racines. A mesure que le syndicalisme prendra de l'extension,

de plus en plus il tendra à s'identifier avec la profession elle-même. C'est parce que son but n'est pas encore atteint, qu'il constitue un début d'organisation professionnelle et sociale que le syndicalisme offre prise à des forces étrangères et adverses. Celles-ci tantôt le combattent directement, tantôt cherchent à l'accaparer à leur profit dans un but politique et de parti. Mais nous observons actuellement un heureux revirement. Qu'est-ce donc que cette « action directe » préconisée dans les milieux syndicalistes, sinon leur prétention marquée à se diriger eux-mêmes, sans le secours d'influences politiques et étrangères ?

L'hostilité patronale avait légitimé l'intervention du Parlement dès les premières années d'application de la loi de 1884. Une proposition de M. Bovier-Lapierre du 1^{er} décembre 1886 avait eu pour but de réprimer les atteintes à l'exercice des droits qui procèdent de la loi de 1884 ; elle était dirigée contre les patrons qui congédiaient les ouvriers syndiqués et leur préféraient les non-syndiqués. En vue de cet objet, elle préconisait le rétablissement de l'article 416 du Code pénal, appliquant désormais à un emploi particulier de la liberté de travail, le droit d'association, la protection accordée par cet article à la liberté générale. A l'appui de sa proposition M. Bovier-Lapierre citait devant la Chambre l'autorité de M. Clémenceau qui, rapporteur de la Com-

mission parlementaire du travail, avait accusé la Compagnie des mines d'Anzin d'avoir « rendu impossible le fonctionnement des syndicats ouvriers en « renvoyant impitoyablement tous ceux qui avaient « pris part à l'organisation ou à la direction du mouvement syndical ». Le projet de M. Bovier-Lapierre occupa le Parlement de 1886 à 1898. Par voie de réciprocité les adversaires des syndicats avaient proposé l'application des peines édictées par l'ancien article 416 à la protection de la liberté des non-syndiqués. Ce chassé-croisé fit échouer une proposition qui, en rétablissant un ancien article abrogé par la loi de 1884, n'avait pu que remettre en question une plus grande liberté légalement conquise, sans pouvoir remédier à des difficultés d'application d'une loi trop récente pour avoir acquis déjà une entière stabilité.

La loi de 1884 avait manqué d'établir à l'organisation de la profession, qui prenait naissance par les syndicats, des garanties sérieuses contre les fauteurs de grève et de désordre et les agitateurs professionnels. Elle abandonnait sans contrôle à ceux-ci la direction des syndicats, leur permettant de transformer ces associations en groupes d'action politique, d'en faire des instruments de parti, mais non de véritables organismes de la profession.

Cependant, en vue d'empêcher l'accès des syndicats aux agitateurs de carrière, la Chambre des députés

tés avait adopté le 5 novembre 1892 une disposition additionnelle à l'article 2 de la loi de 1886 pour interdire l'entrée des syndicats à des personnes qui n'ont pas exercé le métier pendant cinq ans au moins et ont cessé l'exercice de la profession depuis de plus de dix ans. Le Sénat a rejeté cette proposition.

L'intervention légale doit-elle ainsi se borner à une *œuvre de protection* vis-à-vis d'une organisation naissante dont le développement serait abandonné aux seules puissances de forces libres et spontanées ? Ne doit-elle pas faire davantage.

L'idée de syndicat ou de corporation obligatoire, pour utile qu'elle semble être, n'est pas sans donner lieu à de graves objections. Elle rallie, il est vrai, de nombreux partisans. Les écoles par ailleurs très opposées des *socialistes scientifiques* et des *catholiques sociaux* semblent s'accorder à ce point de vue ; mais tandis que les uns ne l'admettent qu'en faveur des syndicats ouvriers, méconnaissant ainsi volontairement un élément de la production que nous croyons nécessaire, le patronat ; les autres, persuadés que la nature commande la coexistence de l'élément patronal et de l'élément ouvrier dans l'œuvre de la production, préconisent leur union en des conseils mixtes formés spontanément, et ne réclament le secours de l'autorité publique qu'en vue d'une législation ou d'une homologation légale. Ils sont partisans du syndicat obligatoire en ce sens très

large que la réglementation professionnelle, adoptée par des conseils consultatifs des groupements professionnels et sanctionnée par la loi, oblige tous ceux qui exercent la profession sans faire partie précisément de ces groupements ou sans participer à l'élection de ces conseils.

M. Favon, député de Genève, est un des interprètes les plus autorisés de la cause des syndicats obligatoires (1). A son point de vue, l'idée d'obligation se concilie parfaitement avec la liberté individuelle dont il importe de ne pas dénaturer le sens et la portée. La liberté individuelle véritable dit M. Favon, « consiste non dans la licence laissée à l'individu de tout faire, mais dans la garantie que son action personnelle ne sera limitée que par les résolutions prises par ses pairs pour la sauvegarde de l'intérêt collectif. » Et cet intérêt collectif lui-même n'est autre que celui du plus grand nombre des individualités qui composent un groupement.

Qu'est-ce après tout que la société sinon l'expression même de notre dépendance les uns vis-à-vis des autres. L'homme naît soumis à des ordres de choses différents qui conditionnent son existence et correspondent à ses différentes facultés, celles-ci régies par des lois respectives suivant leur objet et leur destination dans l'économie humaine.

1. Favon, *Organisation professionnelle, syndicats obligatoires*. Genève, 1893.

On reconnaît qu'une société est organisée, non pas quand elle donne aux individus une liberté hypothétique qui aboutirait à l'anarchie, c'est-à-dire à la négation même de la société ; mais, quand elle assure à chacun des *ordres de dépendances* qui régissent la nature humaine, ordre physique, économique, politique et religieux, sa portée propre et le rang qui lui convient. La véritable liberté humaine est proprement cette *harmonie* qui doit régner dans les différentes lois qui gouvernent l'être humain ; et on qualifie précisément de tyrannique l'état où cette harmonie est troublée, où l'un quelconque des ordres de dépendances afférant à la nature humaine exerce son action en dehors de son domaine propre. Il faut à la vie sociale et économique d'un pays une organisation et des lois propres auxquelles il est nécessaire de réserver leur objet respectif, tout en prenant à leur égard les garanties suffisantes pour empêcher leur empiètement sur d'autres domaines. Aussi nous sommes convaincus que le régime où la liberté humaine se trouverait véritablement menacée serait celui où une organisation économique prendrait les caractères d'une organisation politique, et lui emprunterait ses méthodes générales et uniformes.

L'organisation qui doit réglementer la production et ses éléments divers doit se façonner et se modeler sur eux. La production est essentiellement variée suivant les climats, les régions, et ses conditions sont

avant tout *géographiques*. Malgré le développement du machinisme et le transport à grande distance de la force motrice, on ne peut transformer son caractère propre à telle ou telle région. Dans chacune des grandes divisions d'un pays qui résultent de la variété de sa production, combien de particularités d'industrie et de culture qui correspondent aux diverses configurations du sol, aux formations géologiques et conditions climatériques les plus variées ! Les plus grands efforts de la pensée et de l'industrie humaines, trop portées aux généralisations faciles, n'arriveront jamais à éluder la multiplicité des solutions qui s'imposent eu égard à l'extrême complexité des faits et des circonstances en relation des variétés mêmes de la production.

Mais un tel état de choses constitue précisément la meilleure sauvegarde du *particularisme individuel*. La personne humaine puise ses caractères propres dans le milieu qui l'entoure, qui la voit naître, et la fait vivre. Ses intérêts particuliers et immédiats sont en dépendance étroite des intérêts régionaux et locaux, communs eux-mêmes à toute une catégorie d'individus qui vivent dans des conditions semblables, trouvent leur gagne-pain et leur bien-être dans le développement d'une même industrie, ou les ressources naturelles d'une même région.

Ainsi l'organisation professionnelle, pourvu qu'elle soit *localisée*, loin de se former au détriment de la

liberté individuelle, tient un si grand compte de la personne humaine qu'elle va chercher son fondement dans le même milieu où l'individu puise ses caractères propres. La réglementation qu'elle impose devient dès lors une garantie de ce particularisme local qu'elle conserve et développe pour le plus grand bien de l'individu qui y trouve sa force et son indépendance.

L'organisation professionnelle ne devient tyrannique que lorsqu'elle prend de plus grandes proportions, qu'au lieu de se borner à une région où les intérêts sont les mêmes, elle étend son domaine territorial, se généralise au lieu de se diversifier et de se plier à la variété des objets et des personnes qu'elle doit régir.

Demander que l'organisation professionnelle soit *régionale et locale*, c'est revendiquer par là même la liberté de sa formation, lui reconnaître à titre essentiel un caractère de *spontanéité*, et rejeter toute intervention directe des pouvoirs publics. Ce sont les intéressés eux-mêmes qui doivent s'organiser, eux seuls sont à même d'apprécier toutes les particularités de la production qui les fait vivre.

Il ne s'agit pas de cet intérêt général entr'aperçu dans l'éloignement, qui unit des personnes de même *nationalité* et constitue proprement *l'intérêt public* dont l'Etat a la charge ; mais il est question de ces intérêts immédiatement appréciables qui concernent

chaque individu d'une manière concrète, et que pour cette raison les personnes, qui en sont touchées de même façon, sont éminemment aptes à sauvegarder et gérer.

Les pouvoirs publics doivent intervenir, non pour fonder de toute pièce une institution qui ainsi établie manquerait de la spontanéité nécessaire et de la consécration des mœurs ; mais pour légaliser une situation acquise et favoriser par une reconnaissance légale, le développement et l'extension d'une organisation professionnelle, qui ne peut manquer, en raison des avantages qu'elle procure et qu'elle rend toujours plus sensibles, d'emporter l'assentiment de tous ceux qui exercent la même profession.

Il ne s'agit pas de créer et d'inventer des *systèmes*, spécialement de rendre obligatoire l'entrée dans les syndicats ou de soumettre les non-syndiqués aux décisions prises dans les groupements organisés ; mais il s'agit de sanctionner un état de choses fondé sur la diversité des races et des familles primitives, sur l'identité des mœurs, des intérêts, des besoins, des conditions topographiques et climatériques des principaux groupes dont les manifestations variées ne sauraient s'accommoder d'une réglementation uniforme et paralysante.

La vie et le mouvement dans la société prennent leurs principes en dehors de la loi qui n'est et ne

peut être qu'une *réglementation de forces préexistantes et naturelles*.

Ainsi l'organisation professionnelle doit-elle trouver son fondement dans la nature même et s'inspirer pour sa formation des groupements naturels et primordiaux dans lesquels se forme et s'encadre la vie humaine, tenir un grand compte du groupe familial d'où les individus tirent leur origine et s'adapter au milieu immédiat où les membres de la famille puisent leurs moyens d'existence.

La loi du 25 mars 1919, dans la mesure où le permettent nos divisions administratives souvent arbitraires, consacre ce *caractère local* de l'organisation professionnelle. L'article 31 *d* limite en effet, à défaut d'autre détermination de lieu librement consentie par les parties contractantes, l'étendue d'application de la convention collective au ressort du conseil des prud'hommes ou de la justice de paix au secrétariat ou au greffe desquels doit avoir lieu le dépôt de la convention, obligatoirement écrite. Et en stipulant par ailleurs la présomption d'application de la convention collective dans les contrats particuliers que les personnes liées par elle passent avec des tiers (art. 31 *r*), la loi nouvelle semble devoir être la source d'un *usage local*, d'une coutume aisément vérifiable grâce à la rédaction qui s'en opère immédiatement par les parties contractantes elles-mêmes, tenues de conclure une convention écrite, obligatoi-

rement déposée dans les archives locales du secrétariat du conseil des prud'hommes ou du greffe de la justice de paix.

Et la loi donne à tous ceux qui font partie de la profession, dans les circonscriptions ainsi délimitées, le droit et la faculté de participer à la conclusion de la convention collective. Ce ne sont pas seulement les syndicats légalement formés, qui pourront y prendre part, mais des groupements de fait, qui trouveront dans la convention collective l'occasion de mieux s'organiser grâce aux délibérations et aux ratifications spéciales auxquelles elle donne lieu (art. 31 *b*).

Et la convention collective passée le plus souvent sur l'initiative d'associations organisées, telles que les syndicats, formera comme un centre d'attraction autour duquel graviteront tous les éléments autrefois dispersés de la profession : la loi du 25 mars 1919 donne en effet à tout groupement professionnel d'employés ou d'employeurs ou à tout employeur non groupé la faculté d'adhérer à la convention collective antérieurement passée.

Art. 31 *j*. — « Tout syndicat professionnel ou tout
« autre groupement d'employés ou d'employeurs ou
« tout employeur non groupé qui n'est pas partie à
« la convention collective de travail, peut y adhérer
« ultérieurement avec le consentement des parties
« contractantes... »

Donc il n'est pas nécessaire d'entrer dans le syn-

dicat qui a primitivement conclu le contrat pour bénéficier des avantages de la convention collective; un groupement qui, par son adhésion, se soumet aux obligations qu'elle impose, conserve par ailleurs son autonomie et son objet plus spécial, il s'unit seulement à d'autres groupements en vue d'un but plus général et de plus large compréhension.

Si le syndicat par son organisation est mieux approprié que tout autre groupement pour conclure la convention collective et veiller à son exécution, celle-ci dépasse les limites d'un groupe organisé, sa portée s'étend au delà. Elle ne se borne pas à vouloir régir les conditions du travail d'une association déterminée de travailleurs; par le rapprochement qu'elle opère des deux facteurs de la production, le capital et le travail, elle tend, dans une région limitée, à embrasser tous les éléments d'une même profession, à réglementer son exercice et à en exprimer toutes les conditions.

Par les possibilités d'extension, que lui reconnaît la loi du 25 mars 1919, la convention collective peut être un puissant agent de reconstitution économique et sociale, et semble porter en germe l'organisation professionnelle de l'avenir.

Le Président de la thèse
ALBERT WAHL

Le Doyen
F. LARNAUDE

Vu et permis d'imprimer
Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris
L. POINCARÉ

BIBLIOGRAPHIE

- Blanc (Louis)*. — L'Organisation du travail, 1840.
- Bourdon*. — Des contrats d'utilité générale passés au profit d'une collectivité. Thèse, Paris, 1905.
- Buret*. — De la misère des classes laborieuses en France et en Angleterre, 1840.
- Capitant*. — Note sous Lyon, 10 mars 1908. D. P. 1909.2.33.
- Corbon*. — Le Secret du peuple de Paris, 1863.
- Depping*. — Livre des métiers.
- Deslandres*. — Note sous Cass., 1^{er} février 1893. Pandectes françaises, 1894, I, 1.
- Fagniez (G.)*. — Corporations et syndicats, 1905.
- Favon*. — Organisation professionnelle, syndicats obligatoires. Genève, 1893.
- Finance (Isidore)*. — Les Syndicats professionnels devant les tribunaux et le parlement.
- Gérando (Baron de)*. — Progrès de l'Industrie, 1841.
- Gide*. — Principes d'économie politique.
- Jay (Raoul)*. — La Personnalité civile des syndicats professionnels, 1888.
- Organisation du Travail par les syndicats professionnels, 1894.
- Evolution du Régime légal du travail (Revue politique et parlementaire, juin 1897).
- Qu'est-ce que le contrat collectif de travail, 1908.
- Labbé*. — Note sous Cass. Belgique. Sirey, 89.4.9.
- La Farelle (de)*. — Plan d'une réorganisation des classes industrielles, 1842.

Laronze (Georges). — De la représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers dans la grande industrie. Thèse, Paris, 1905.

Levasseur. — Histoire des classes ouvrières.

— Les Corporations et la Liberté du travail (Cours d'économie industrielle par Thévenin).

Mataja. — Les Origines de la situation ouvrière en France (Revue d'économie politique, 1895).

Mazaroz. — Histoire des corporations françaises d'Arts et Métiers.

Michel (Edmond). — Les Habitants, 1910 (Etudes statistiques, économiques, sociales, financières et agricoles).

Morin (Gilbert). — La Révolte des faits contre le Code civil (Grande Revue, juin 1919).

Nast (Marcel). — Note sous cass. civ., 7 juillet 1910. D. P.; 1911. I. 201.

— De la nature juridique des conventions conclues par une collectivité dans l'intérêt de ses membres (Revue critique de législation et de jurisprudence, 1908).

Pic. — Traité de législation industrielle, 3^e édit.

— Capacité civile des syndicats professionnels (Revue de droit civil, 1902).

Planiol. — Traité élémentaire de droit civil, t. II, 4^e édit.

Pothier. — Traité des personss et des choses.

Sainctelette. — Des contrats d'utilité publique (Rev. de droit international et de législation comparée, 1888).

Saint-Léon (Martin). — Histoire des corporations de métiers 1909.

Sauzet. — Essai historique sur la législation industrielle de la France (Revue d'économie politique, 1892).

Sismondi. — Nouveaux principes d'économie politique, 1819.

Valleroux (Hubert). — Le Contrat du Travail, 1895.

— Les Corporations d'arts et métiers et les syndicats professionnels en France et à l'étranger, 1885.

Vareilles-Sommières (Marquis de). — Les Personnes morales, 1902.

Vavas seur. — Etudes historiques sur l'association, 1879.

Vinçard (Pierre). — Histoire du travail et des travailleurs en France, 2 vol.

Voron. — Le rôle des syndicats professionnels devant la Justice (Revue catholique des institutions et du droit 1897).

Ville neuve-Bargemont (Comte de). — Economie politique chrétienne, 1834.

Villermé. — Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie, 2 vol., 1840.

Wahl. — Note sous Cass., 1^{er} février 1893. Sirey 96. 1. 329.

Zamanski. — Le Contrat collectif de travail (Association catholique. — Revue des questions sociales et ouvrières, 1903).

